

ORMOND SILVICULTURA Y MADERA, S.L. y Sociedades Dependientes

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2022

(Anexo al informe de gestión consolidado del ejercicio 2022)

Índice

• Acerca de este informe.....	4
• Materialidad.....	5
1. Modelo de negocio	6
1.1. Entorno de negocio.....	6
1.2. Modelo de Negocio.....	6
1.2.1. Áreas de actividad.....	7
1.2.2. Productos.....	7
1.2.3. Organización y estructura.....	9
1.2.4. COVID-19.....	9
2. Gestión de aspectos no financieros.....	10
2.1. Gestión de Riesgos	10
2.1.1. Principales riesgos no financieros.....	10
2.2. Relación con grupos de interés.....	10
2.3. Gobierno y cumplimiento.....	11
2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno.....	12
2.5. Responsabilidad Social	13
3. Sociedad	18
3.1. Proveedores.....	18
3.2. Clientes	19
3.3. Información fiscal.....	20
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	21
4.1. Ley de Discapacidad	28
4.2. Desarrollo de talento y formación interna del empleado.....	29
4.3 Seguridad y salud de los trabajadores	30
4.4 Relaciones Sociales	33

5. Medio Ambiente.....	34
5.1. Gestión ambiental	35
5.2 Contaminación.....	36
5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	36
5.4 Uso sostenible de los recursos ambientales.....	40
5.4.1 – Consumo de Agua.....	40
5.4.2 – Consumo de materias primas.....	40
5.4.3 – Consumo, directo e indirecto, de energía.....	41
5.4.4 – Cambio climático.....	43
5.4.5 – Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.....	43
5.4.6 – Proyectos realizados por el Grupo.....	45
5.4.6.1 Cuantificación de los Efectos Ambientales de la Forestación en Uruguay.....	45
5.4.6.2 Proyecto de Secuestro de Carbono.....	46
5.4.6.3 Biodiversidad.....	47
6. Derechos humanos	48
6.1. Sindicatos	49
6.2 Política de contratación de personas con discapacidad – Ley 19.691.....	50
• Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018.....	52

- **Acerca de este informe**

En el presente informe se expone el estado de información no financiera del Grupo Ormond Silvicultura y Madera, S.L. (en adelante "**Grupo**"), el cual se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante "**Ley**"). Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en los Estándares de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI, versión GRI de referencia).

El objetivo del presente documento es informar sobre las cuestiones sociales y relativas al personal, respeto a los derechos humanos y del medioambiente, lucha contra la corrupción y el soborno y relativas al personal, que son relevantes para sus principales grupos de interés, de conformidad con la Ley.

Cabe destacar que las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos y medioambiente se centran en la adecuada gestión de personas y la garantía del cumplimiento de sus derechos humanos, entendidos como libertad de expresión y protección de datos personales, así como la eficiencia energética de sus consumos.

A lo largo del presente estado de información no financiera, el Grupo identifica cada uno de los epígrafes con cada uno de los asuntos de relevancia crítica identificados y de aplicación de acuerdo con la Ley, donde se especifican las medidas y acciones que se están llevando a cabo para cada uno de ellos, así como otras cuestiones relevantes en materia ambiental, social y de buen gobierno.

• **Materialidad**

A continuación, se presenta un detalle de los asuntos identificados en el análisis de materialidad y su relevancia para el grupo.

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
• Contaminación • Salud y Seguridad • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad • Igualdad	• Gestión medioambiental • Economía circular y prevención y gestión de residuos • Uso sostenible de recursos • Cambio climático • Protección de la biodiversidad • Empleo • Organización del trabajo • Relaciones sociales • Formación • Lucha contra la corrupción y el soborno • Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible • Subcontratación y proveedores	• Información sobre los derechos humanos • Consumidores • Información fiscal

1. Modelo de negocio

1.1. Entorno de negocio

En un 2022 marcado por las consecuencias del conflicto entre Rusia y Ucrania, de la pandemia del COVID-19 y los procesos inflacionarios a nivel global, las exportaciones forestales tuvieron un año récord, ya que crecieron un 13% con respecto al año anterior.

A pesar de las fluctuaciones en la demanda y los precios internacionales el Grupo ha logrado consolidar su trabajo en los mercados tradicionales de la empresa. Tuvo un muy buen año, sobre todo en el primer semestre, en el que se consolidaron los mercados tradicionales de exportación como Estados Unidos, México, Europa, Chile y el mercado interno uruguayo. Se buscó ampliar la oferta de productos para lograr un mayor alcance y satisfacer las demandas de los clientes.

1.2. Modelo de Negocio

El grupo se dedica a la actividad forestal de industria uruguaya, consolidada y afianzada, tanto en el mercado uruguayo como en los mercados a los cuales se abastecen con los productos. El Grupo se ha especializado en la producción de tableros de madera contrachapados (Plywood) tanto de Eucaliptus, como de Pino o una combinación de ambas. La marca es reconocida por los altos estándares de calidad y seguridad a nivel mundial. Se cuenta con aproximadamente 125.000 Ha de campo en Uruguay de las cuales 65.000 están plantadas con bosques de rendimiento de Eucaliptus y Pino. El proceso productivo incluye un vivero de producción de plantas de pino por semilla y clonal de eucaliptus, para establecer las plantaciones, la planta de producción de tableros de plywood y la nueva planta de producción de chapas de espesores finos (thin peel), la exportación de trozas de mandera, la generación de energía con biomasa, y el nuevo polo logístico y de almacenamiento cercano al puerto de Montevideo.

Actualmente el Grupo desarrolla una política de expansión, aumentando la capacidad de la planta, apuntando a productos forestales de alta calidad.

El 9 de febrero de 2023, la Dirección del Grupo anunció la instalación de una planta industrial de producción de paneles de contrachapado en la ciudad de Melo. La inversión prevista es de US\$ 136 millones y, una vez en funcionamiento, dará trabajo calificado permanente a 320 personas de la región.

A lo largo de estos años el Grupo ha sabido adaptarse a las diferentes circunstancias de mercado en cada momento y ha mantenido su compromiso firme de ser una empresa sustentable, basada en los más altos estándares forestales internacionales. El objetivo del Grupo es satisfacer las necesidades de los clientes, suministrando productos de alta calidad, manejando las operaciones de forma sustentable y con altos estándares de seguridad. Se busca la optimización de costos, espíritu innovador y apoyo a las comunidades donde operan como base para maximizar la rentabilidad a los accionistas. Se busca ser una empresa líder en el mundo en gestión comercial de bosques y producción de productos

madereros. Con el fin de alcanzar esto, los esfuerzos del grupo se orientan a continuar a la vanguardia de la industria y apuntan a cumplir con nuestra Misión, ajustados a nuestro código de ética y valores.

1.2.1. Áreas de actividad

El Grupo realiza inversiones en madera y activos forestales en Uruguay, incluidas las inversiones indirectas a través de subsidiarias enteramente controladas y a través de la participación en entidades. El Grupo invierte y reinvierte los activos de los inversores principalmente en participaciones (incluyendo propiedad o interés como arrendatario) en inmuebles, a ser plantados con árboles, o inmuebles con plantaciones de árboles (suelos forestales), árboles en tierras de explotación forestal, o árboles cortados pero no retirados de los bosques (madera); contratos o acuerdos para corte y/o uso de las plantaciones forestales en tierras de explotación forestal; y en los demás activos que el Administrador de Inversiones considere apropiado para generar activos líquidos suficientes para el Grupo.

Al 31 de diciembre de 2022 y al 31 de diciembre de 2021 el Grupo posee aproximadamente 121.150 hectáreas de tierras de explotación forestal en Uruguay.

El grupo también invierte, en una planta de paneles contrachapados ubicada en el Departamento de Tacuarembó en Uruguay.

No se espera que las inversiones en madera y suelos forestales generen ingresos inmediatos. El objetivo del Administrador de Inversiones al realizar estas inversiones es lograr una revalorización a largo plazo para los inversores.

BTG Pactual Timberland Investment Group, LLC ("BTG Pactual") fue seleccionada para administrar las actividades de inversión y actuar como Administrador de Inversiones del Grupo. BTG Pactual es Asesor de Inversiones Registrado ante la Comisión de Valores de los EE. UU. (Securities and Exchange Commission).

El Grupo, desde su planta exporta productos a Europa, Estados Unidos y América Latina.

1.2.2. Productos

Los productos son producidos a partir de árboles de crecimiento sostenible. Sus características técnicas y de apariencia los convierten en una solución ideal para la industria de la construcción, carpintería, transporte y empaque.

Potenciando décadas de experiencia en la industria de la madera, en el año 2006 comenzaron las actividades en Uruguay en la planta industrial de contrachapados de madera, procesando un promedio de 500.000 toneladas de madera al año.

El Grupo ofrece productos de madera sostenibles, producidos a partir de árboles de pino y eucalipto, en variedad de grados estándar y exclusivos de paneles con diferentes combinaciones de láminas de las especies mencionadas.

El contrachapado está disponible en los siguientes espesores 6mm, 9mm, 12 mm, 15 mm y 18 mm. Los paneles contrachapados de madera son sólidos, livianos, resistentes y con la terminación de apariencia adecuada para el uso que se pretenda. Poseen certificación PS1 y CE2+ para uso en construcción en Estados Unidos y Europa respectivamente. Cumplen también con la norma E1 de emisiones contaminantes de Europa, adhiere a los estándares de calidad del aire exigidos por el California Air Resource Board (CARB) y con la emisión de formaldehído exigida en USA EPA TSCA Title VI.

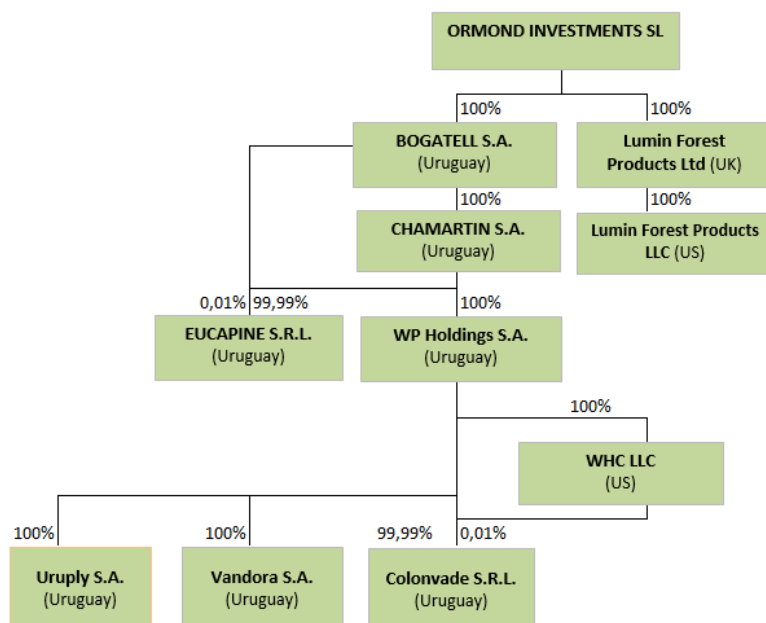
Durante el año 2021, el Grupo puso en funcionamiento una nueva planta, que contiene una tercera línea de producción, con el objetivo de satisfacer la demanda de tableros contrachapados como alternativa sustentable y sostenible a los fabricados con madera dura tropical. Dicho producto se denomina TRP: Tropical Replacement Panel, generado a partir de la cosecha de eucalyptus grandis de buen diámetro, que agrega valor a través de la producción y comercialización de un volumen adicional de alto grado. Esto permite producir chapas de mejor calidad desde el mismo tronco, beneficiándose en costos y rango de productos, mientras se reduce el uso de bosques forestales nativos en otras regiones, como el sudeste asiático. Durante 2022 se siguió trabajando enfocados en la producción de paneles de plywood TRP, con un producto que ha gustado mucho en los mercados internacionales de alto segmento.

A su vez, los productos cumplen con los requisitos internacionales de calidad y medio ambientales. Cumpliendo con los estándares de PS1, como lo certifica la Agencia TPI (Timber Products Inspection, INC.) de los Estados Unidos y los estándares de EN 13986 como certifica la agencia Exova BM Trada. El Grupo cumple con los estándares europeos de emisiones de E1 y es US EPA TSCA Title VI y CARB (California Air Resources Board) con un ello estructural PS1 o CE2+.

Forestal es la principal área de negocio del Grupo, en volumen y proyección, mediante la cual se suministran trozas para la planta de tableros para industrializar y producir tableros de contrachapados (Plywood), como trozas a clientes finales como ser UPM, Arauco y Stora Enso, entre varios más. En área Industrial la empresa está focalizada en producir tableros de contrachapados de muy buena calidad, a costos competitivos, y venderlos a los diferentes mercados en los que el grupo tiene presencia.

1.2.3. Organización y estructura

Ormond Silvicultura y Madera, S.L (en adelante, la **"Sociedad"**) es una sociedad de duración indefinida y es la sociedad matriz del Grupo por tanto es la Sociedad donde se consolida la información del presente reporte. El Grupo fue incorporado por los actuales inversores en el año 2017. En dicho año, el 1 de septiembre, se adquirieron varias de las compañías operativas. A la fecha del presente reporte el Grupo está compuesto de la siguiente manera:



1.2.4. COVID-19

El 5 de abril de 2022, a través del Decreto N° 106/022, se dejó sin efecto el Decreto N° 93/20 que había declarado el estado de emergencia sanitaria nacional como consecuencia de la pandemia causada por el coronavirus (COVID- 19), considerando la disminución sostenida del número de infectados en todas sus variantes y el alto porcentaje de vacunación de la población uruguaya. En cualquier caso, la Dirección del Grupo sigue vigilando de cerca el dinámico entorno que podría afectar a su actividad.

2. Gestión de aspectos no financieros

El Grupo guía sus acciones de acuerdo a los más altos patrones éticos y se adoptan rígidas reglas de compliance siguiendo procedimientos de gobierno corporativo de patrón internacional.

- Cooperar de forma proactiva, con autoridades y reguladores para alcanzar y mantener niveles ideales de gestión de riesgo, respeto y transparencia.
- Revisar periódicamente políticas y procedimientos, ofreciendo entrenamientos internos que reflejan los requisitos legales y reglamentarios.
- Se realizan los debidos procesos de diligencia y monitoreo.
- Se promueven las mejores prácticas del mercado financiero, cumpliendo con las leyes y reglamentos de las distintas jurisdicciones en las cuales el Grupo opera.

2.1. Gestión de Riesgos

La Alta Dirección del Grupo es el responsable en materia de riesgos y quien establece las políticas de gestión de cada uno de los mismos.

2.1.1. Principales riesgos no financieros

Los principales riesgos no financieros a los que está expuesto el Grupo, así como las principales medidas de mitigación se resumen en la siguiente tabla:

Tipo de riesgo	Fuente y tipo de riesgo	Medidas de mitigación
Operacional	- Riesgos de operaciones industriales y forestales. - Continuidad y costos de suministros de insumos y servicios. - Riesgos por factores medioambientales. - Riesgos de cumplimiento. - Riesgos por condiciones políticas y económicas en los países donde opera el Grupo.	- Protección de manera eficiente y efectiva de los trabajadores, los activos del grupo (mediante seguros y un programa de control y prevención de incendios), el medio ambiente y la continuidad de los negocios en general. - Estrechas relaciones a largo plazo con contratistas, manteniendo altos estándares de operación. - Estándares de cumplimiento generalmente más exigente en materia de medioambiente que los establecidos por las regulaciones legales. - Revisión periódica de los procesos de operación y administrativos a fin de asegurar un adecuado cumplimiento de las leyes y regulaciones.

2.2. Relación con grupos de interés

La **relación con los inversores** se basa en lo dispuesto por el acuerdo de accionistas y acuerdos complementarios firmados con cada uno en los que se, desarrollan los principios antes indicados.

La **relación con empleados** del Grupo está enmarcada en favorecer un buen entorno de trabajo y permitir el desarrollo de su desempeño en el Grupo, a la vez que fomenta la formación y la igualdad de oportunidades. Los empleados cuentan con diversos

canales de comunicación internos y disponen de un Código de Principios y una Política de Derechos Humanos para la salvaguarda de sus derechos y los de la Sociedad.

La **relación con los clientes** se rige en base a que se consideran aliados comerciales, estableciendo relaciones a largo plazo y entendiendo sus necesidades. El Grupo procura satisfacer las necesidades de sus clientes, suministrando productos de alta calidad, manejando sus operaciones de forma sustentable y con altos estándares de seguridad.

La **relación con proveedores** es fluida, haciendo a estos partícipes a lo largo de la cadena de valor de las distintas sociedades que conforman el Grupo, a través de su adhesión a los principios recogidos en el Código de Ética para proveedores del Grupo. Los proveedores cuentan con una línea telefónica a la cual pueden comunicarse para realizar cualquier consulta o comunicación de irregularidad de forma anónima. El Grupo hace todo lo posible para proteger la confidencialidad de la información proporcionada, a menos que el mantener la confidencialidad pudiera crear un importante riesgo a la salud, a la seguridad o a la ley.

2.3. Gobierno y cumplimiento

El Grupo cuenta con un conjunto de órganos y mecanismos de control y normas internas que conforman su Gobierno Corporativo y cuyo objetivo es, entre otros, dirigir y regular la organización del Grupo.

La composición y principal actividad de los órganos de gobierno de la Sociedad son los siguientes:

- **La Junta General de Accionistas**, representa a todos los accionistas y es el órgano supremo de decisión de la Sociedad. A 31 de diciembre de 2022, los accionistas significativos son: Utah State Retirement Investment Fund 14,85%, bclmc Acacia Investment Partnership 41,66% y Simancas S.A. 43,49%.

El 29 de julio de 2022 Simancas, S.A., bclmc Acacia Investment Partnership y Utah State Retirement Investment Fund adquieren de LMAT Holding LLC 6.000 acciones de Ormond de acuerdo con el siguiente detalle:

Comprador	Número de acciones adquiridas	Precio de compra
Simancas, S.A.	2.609	51.741
bclmc Acacia Investment Partnership	2.500	49.570
Utah State Retirement Investment Fund	891	17.669
	6.000	118.980

- **El Consejo de Administración** es el órgano encargado de administrar y representar a la Sociedad, sin perjuicio de las competencias otorgadas a la Junta General de Accionistas,

siendo el máximo órgano de supervisión y control. El Consejo de Administración se ha reunido en 9 ocasiones durante 2022 y en 7 ocasiones en durante 2021.

- **El Comité de Auditoría y Finanzas** es quien se encarga de asesorar al Consejo de Administración respecto a la relación con los auditores del grupo y de la revisión de las políticas contables y financieras a fin de la emisión de reportes y del armado de los Estados Financieros del Grupo.
- **El Comité de Gestión Ambiental, Social, de Gobernabilidad, Riesgos y Compliance** quien asesora al Consejo de Administración en estos ámbitos.
- Comité encargado de las recomendaciones respecto a las compensaciones y recursos humanos.

2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo mantiene un firme compromiso con políticas “sin soborno” y “anti-corrupción” que aplica a todos los miembros del personal. Para ello, la Alta Dirección aprobó, en enero de 2018, la Política Anti-Corrupción y Anti-Soborno que aplica a todas las empresas, entidades y áreas de las empresas del Grupo, así como donde contrata a terceros para prestar servicios.

Principios clave y controles: se prohíbe a los miembros del personal del Grupo a aceptar sobornos, incluyendo toda forma de soborno que significa tratar con funcionarios públicos y todas las relaciones comerciales y transacciones de las cuales las empresas del grupo son parte. Las infracciones a esta Política pueden resultar en acción disciplinaria, incluyendo despido.

La dirección es responsable de supervisar la implementación de la cultura anticorrupción dentro del Grupo. Es responsabilidad de la Dirección manejar los riesgos anticorrupción del Grupo y asegurar que se han establecido los sistemas y procedimientos y que son proporcionales a los riesgos involucrados.

La dirección revisará sus políticas, sistemas y procedimientos periódicamente para asegurar que continuamente facilitarán su cultura anticorrupción, y en otras oportunidades cuando se presentan problemas que necesitan una revisión. Si en alguna oportunidad se presenta una pregunta sobre si una actividad en particular puede o puede no ser vista como un soborno, aquellos involucrados deben pedir la asesoría legal previa del Gerentes de Administración y Finanzas, y Gerente de RRHH.

Asimismo, el Grupo maneja un Código de Ética para sus proveedores donde se le manifiesta el mensaje de que el Grupo valora su reputación de realizar sus negocios honestamente y con integridad y que se esfuerza por seleccionar a los proveedores que mantienen un fuerte compromiso con las normas éticas. El Grupo también cuenta con un Código de Principios donde se definen principios y lineamientos que deben seguirse para promover el éxito a largo plazo del negocio. Establece que todos los miembros del Grupo deben leer y comprender el contenido del Código de Principios, y actuar de acuerdo con estas pautas. Se definen los valores y se marcan las pautas de trabajo.

El Grupo ha desarrollado un formulario de reporte de casos éticos.

Respecto a medidas contra el blanqueo de capitales, aun no se han desarrollado medidas específicas.

2.5. Responsabilidad Social

Uno de los principales objetivos del Grupo es implementar una política empresarial de Responsabilidad Social que permita desarrollar y mantener niveles apropiados de comunicación y participación con el medio en el cual se opera, de forma sostenida a lo largo de las distintas etapas del proyecto.

El enfoque del Grupo respecto de su accionar social es el de ser un actor más en la comunidad. El Grupo no busca convertirse en un líder de procesos, así como tampoco espera tener un rol impulsor de acciones e iniciativas que se propongan transformar las realidades de las distintas zonas de influencia o desencadenar procesos de desarrollo. El Grupo procura brindar su apoyo a la comunidad, demostrando espíritu de buena vecindad, sin descuidar su negocio principal.

En relación a las contribuciones y actividades de beneficencia, el Grupo cuenta con un Comité de Responsabilidad Social Empresarial para manejar las donaciones y coordinar el plan y la política de RSE de la empresa. El comité de RSE junta a representantes de la división forestal, industrial y administrativa con el objetivo de tener una óptica balanceada y objetiva de las necesidades de las comunidades donde operan y la forma más eficiente de tener un impacto transformativo para el público afectado.

Se han establecido procedimientos, mecanismos e instrumentos para organizar el área y tomar decisiones.

Las solicitudes de apoyo deben ser presentadas por escrito especificando los detalles y características de la solicitud, así como los datos del solicitante. La solicitud es analizada por el equipo de RSE y una vez definida la respuesta a brindar, se comunica por escrito la decisión tomada. Los criterios más importantes que orientan el análisis y la toma de decisión son los siguientes:

- Repercusión de la acción en la zona de influencia de la empresa.
- Cantidad de acciones apoyadas anteriormente en la misma zona.
- Nivel de impacto/generación de efectos sobre comunidades de interés para la empresa.
- El solicitante ha sido apoyado anteriormente por la empresa.
- Efectos sobre la imagen del grupo
- Análisis de costo – beneficio.
- Disponibilidad de recursos.

Se busca la forma de maximizar el impacto del apoyo de la empresa apuntando a proyectos de largo plazo que se enfocan en la educación (ambiental, social e infraestructura), cultura (arte y deporte) y comunidad.

Uno de los puntos fundamentales de las actividades de RSE es que se desarrollen en un territorio concreto, con impacto directo en las comunidades en las cuales el Grupo forma parte por su actividad

industrial como en sus operaciones forestales. Claramente uno de los vínculos fundamentales es el vínculo con la comunidad y vecinos, tanto en donde el Grupo cuenta con planta u oficinas; sino fundamentalmente en las pequeñas localidades cercanas a la operación de la empresa.

En la ciudad en donde se cuenta con la presencia de la planta industrial es donde viven la mayor parte de los empleados. En tal sentido, muchos de los proyectos de RSE se vinculan con esa ciudad, tales como el Centro de Cuidados Arcoíris, apoyo a Grupo apicultores de Rivera, Centro Cerca (Programa de rehabilitación cardíaca) formación de personas privadas de libertad en cárcel de Tacuarembó, apoyo a emprendimiento de apicultores en Rivera, etc. También se ha trabajado en las pequeñas localidades y zonas rurales próximas realizando apoyo a actividades deportivas y centros educativos de la zona, bolsas de trabajo y formación de personas en las comunidades.

El impacto en la sociedad de las acciones que el Grupo realiza constituye un factor muy relevante a la hora de analizar la sostenibilidad social de la firma. Esto implica analizar su vínculo con las comunidades en las cuales el Grupo desarrolla sus actividades forestales e industriales; el apoyo permanente a las instituciones locales tanto a nivel gubernamental como asociaciones civiles; las líneas de trabajo vinculadas al cuidado, salud, educación, cultura, entre otras. Es así que cuando el Grupo define su rol dentro del accionar social, se posiciona como un actor más en la comunidad, y eso se refleja en el planteamiento de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial de la firma: “Uno de los principales objetivos del Grupo es implementar una política empresarial de Responsabilidad Social que permita desarrollar y mantener niveles apropiados de comunicación y participación con el medio en el cual operamos, de forma sostenida a lo largo de las distintas etapas del proyecto”.

En este sentido, la empresa siguió apoyando actividades vinculadas a las comunidades y con impacto en el desarrollo local de las mismas, así como en temáticas específicas como género y discapacidad.

Durante todo el año 2022 el Grupo ha continuado su trabajo de vínculo con las comunidades donde desarrolla sus actividades a través del trabajo con instituciones locales, gremiales y vecinos; en temáticas asociadas a educación y cuidado, salud y bienestar, inclusión socioeconómica y actividades varias de carácter comunitario. Asimismo, se mantiene un trabajo transversal en la temática de género y diversidad, fundamentalmente a través de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A continuación, se sintetizan las iniciativas de Donaciones sociales y las acciones de asociación o patrocinio realizadas durante el año 2022 en sus diversas temáticas.

Donaciones sociales

Actividades sin ánimo de lucro donde el grupo no emplea información publicitaria ni posee intereses reputacionales.

Proyectos 2022	Meta	Impacto en personas	Gasto Real (USD) *	Gasto Real (EUR) **
Fundación Niños con Alas	Apoyo a niños cursando primaria. Se busca mejorar la calidad de la educación que recibe	1	700	664
Residencia Universitaria en Montevideo	A través de presentación de solicitud basado en notas y desempeño, se otorga a 2 hijos de trabajadores del Grupo el beneficio del pago por 2 años de residencia en Montevideo con el fin de que puedan concurrir a la universidad. Es una forma de ayudar a los trabajadores con este gasto y apoyamos el estudio de sus hijos.	2 estudiantes	5.046	4.788
Sistema de Educación Arco Iris	Sistema educacional en el que los familiares e hijos del personal puede asistir a recibir educación durante el horario laboral.	63 niños y sus familias	9.385	8.906
Infraestructura deportiva Club Estudiantes	Apoyo a la realización de la nueva cancha polideportiva del club Estudiantes en convenio con MTOP, a través de la donación de tableros contrachapados	Socios del club Estudiantes y alumnos de escuela 1 y 2 de Tacuarembó, comunidad en su conjunto.	5.023	4.767
Hogar de ancianos de Tacuarembó	Donación de leña para calefacción.	44 ancianos/as	145	138
Escuela de Minibasket	Apoyo a Encuentros Barriales de Minibasket en plazas de deportes para democratizar el deporte y la integración de niños y niñas, en acuerdo con SND, IDT ONDI y empresas proveedoras de LUMIN.	300 niñas y niños entre 6 y 12 años de edad.	1.133	1.075

Acciones de asociación o patrocinio

Actividades de Asociación donde el grupo impulsa iniciativas alineadas con sus intereses y emplea publicidad.

Proyectos 2022	Meta	Impacto en personas	Gasto Real (USD) *	Gasto Real (EUR) **
Pasantías estudiantiles	Acuerdos con la Universidad del Trabajo de Uruguay y la Universidad de la República para que los estudiantes puedan realizar pasantías en la empresa.	5 estudiantes	-	-
Proyecto Árbol	Programa educativo que busca concientizar y sensibilizar a los niños y los maestros acerca de la importancia del árbol y de los bosques, ya sean de producción o nativos en nuestro entorno. Este proyecto se lleva a cabo en escuelas públicas rurales y urbanas.	1278 niños y niñas, docentes y vecinos de escuelas rurales en 8 años	-	-
Residencia Universitaria en Tacuarembó	Apoyo a la Residencia Universitaria de Tacuarembó (IDT, UDELAR) con donación de equipos informáticos, charlas de técnicos de LUMIN y pasantías de estudiantes residentes.	74 estudiantes	-	-
INR	Apoyo al INR en el marco del Plan de Dignidad Carcelaria, a través de un taller de carpintería e inclusión laboral de personas privadas de libertad y construcción de muebles para las instalaciones de la nueva cárcel de Tacuarembó, para organizaciones civiles del medio y para el acuerdo con MIDES y Escuela Universitaria de Diseño, para familias del programa para Primera Infancia Uruguay Crece Contigo	22 personas privadas de libertad formadas en el taller, 16 familias, 4 estudiantes y 120 internos.	-	-
Integración socio laboral de personas con discapacidad	Acuerdo de trabajo con MIDES e INEFOP para proceso de selección y talleres para sensibilización sobre la temática. Apoyo al campeonato fútbol de sordos realizado en Tacuarembó. Apoyo evento de Economía Inclusiva.	5 personas con discapacidad colaboradores de LUMIN	-	-
Curso de foguistas	Curso de operador de generadores de vapor en convenio con UTU e INEFOP de manera presencial en Tacuarembó.	10 trabajadores	-	-
Alternativas de agregado de valor de subproductos del bosque	Trabajo con las comunidades de Cerro Largo, en particular de Cañas, para generación de emprendimientos productivos desde el bosque, en convenio con IDCL, MIEM y LATU.	20 familias de la comunidad	-	-
Municipio de Vergara	Formación de trabajadores para empresas contratistas y apoyo a bolsa de trabajo local desde 2021 y manteniéndose vigente en 2022	25 trabajadores	-	-
Apicultores La Casona	Apoyo a comercialización miel y sala de extracción en la localidad de Tranqueras	18 apicultores	-	-

Municipio de Cañas	Jornada de capacitación de aplicación segura de fitosanitarios forestales y de motosierra. Apoyo en cartelería para caminería rural	8 trabajadores formados y los 100 vecinos/as de la comunidad.	-	-
Equipos DEA	Donación de desfibriladores cardíacos en conjunto con la asociación de Unidos por Ayudar y Secretaría Nacional de Deporte en instalaciones deportivas y comunitarias de localidades del interior de los departamentos de la región noreste.	10.880 personas de las comunidades de Ansina, Caraguatá y Fraile Muerto y alrededores.	-	-
Centro Cerca de Rehabilitación Cardíaca Básica	Formación y capacitación docente en el uso de DEA a docentes y funcionarios de plazas de deporte, de la IDT, de Escuela de Policías, organizaciones vinculadas al ciclismo y fútbol.	600 personas capacitadas	-	-
Apoyo a equipos deportivos de trabajadores de LUMIN	Apoyo a equipos de fútbol senior, master y cuadros de vóley generados por colaboradores de LUMIN, a través de la compra de equipamiento y camisetas.	40	754	716
Ingeniería de muestra	Apoyo a la realización de la feria impulsada por la UDELAR. Lumin expuso el sistema productivo destacándose lo referido a temas de Mejora Genética	Estudiantes y asistentes a la Feria	1.349	1.280

(*) Con miras a mejorar el reporte de la información no financiera acorde a la Ley 11/2018, este dato se ha trabajado para poder aportar el dato de gasto real realizado durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre 2022.

(**) La conversión a Euros se ha realizado a través de los datos relativos al tipo de cambio según el BDE, con fecha de diciembre de 2022

Los gastos totales incluyen también el rubro Comunicaciones.

USD 23.535 corresponden a gastos de proyectos detallados en tabla y U\$S 37.514 a gastos de comunicación. El Gasto real fue de USD 61.049. del total presupuestado U\$S 146.880.

La diferencia con lo gastado en programas de RSE es debido a campañas publicitarias, revistas, memoria anual, traducciones, videos, fotografías, costos de servicios de terceros como ser Carolina Ferreira y Agencia de publicidad Improfit (MARKUM S.A).

Para el 2023 se prevé destinar USD 132.000 para el rubro Responsabilidad Social Empresarial ESG, el cual incluye el rubro comunicaciones. No se ha definido a que instituciones se realizaran los aportes a fin de adecuarse a las necesidades que puedan surgir.

3. Sociedad

3.1. Proveedores

El Grupo maneja un Código de Ética para sus proveedores donde se le manifiesta el mensaje de que el Grupo valora su reputación de realizar sus negocios honestamente y con integridad y que se esfuerza por seleccionar a los proveedores que mantienen un fuerte compromiso con las normas éticas.

El Código proporciona una base para el Grupo y sus proveedores para construir y mantener relaciones basadas en la imparcialidad, la confianza, el respeto por los derechos de los individuos, el cumplimiento de la ley, y las prácticas de negocio sostenible.

Se les solicita a los proveedores que informen rápidamente al Grupo sobre cualquier conducta poco ética de empleados del Grupo. También se les informa que el Grupo se compromete a obedecer la ley donde quiera que realice negocios y se espera que los proveedores cumplan con todas las leyes aplicables, incluyendo leyes relacionadas con el empleo, los derechos humanos, el medioambiente, la salud y la seguridad.

En este sentido, el Grupo se reserva el derecho de rechazar el trato con proveedores que no cumplan con la ley.

El criterio para seleccionar a los proveedores varía, pero generalmente se enfoca en el mejor valor, que puede incluir una variedad de factores.

Antes de responder a cualquier solicitud de precio del Grupo, los proveedores deberían familiarizarse y asegurarse de que ellos pueden cumplir con los términos estándar de compra del Grupo que están disponibles en las órdenes de compra, contratos de servicio o acuerdos.

Las condiciones estándar de compra del Grupo se aplican a todas las transacciones a menos que el proveedor y el Grupo tengan un acuerdo explícito escrito y firmado de lo contrario.

Los términos y condiciones que definen las relaciones con los proveedores son comunicadas por anticipado en el proceso de selección del proveedor, y se llega a los acuerdos de tales términos y condiciones antes de que el trabajo comience.

Finalmente, el Código también establece aspectos relacionados con la sostenibilidad, confiabilidad, privacidad, prácticas de empleo, seguridad y salud y pago ilegales.

El grupo no ha implementado ninguna supervisión ni auditoria a sus proveedores respecto al cumplimiento de cuestiones sociales o ambientales ni tampoco se ha rechazado a ningún proveedor por estos temas.

3.2. Clientes

El Grupo procura satisfacer las necesidades sus clientes, suministrando productos de alta calidad, manejando sus operaciones de forma sustentable y con altos estándares de seguridad.

Los clientes son considerados aliados comerciales, por lo tanto, se establecen relaciones a largo plazo, entendiendo y atendiendo sus necesidades. Es por lo que se busca constantemente cumplir con las expectativas del cliente, e incluso excederlas, manteniendo altos estándares de calidad en los productos.

A fin de cumplir con estos objetivos, el Grupo posee un procedimiento de gestión de reclamos. Los reclamos se consideran una oportunidad de mejora, los mismos se registran y analizan estudiando la necesidad de tomar acciones correctivas, cuando corresponda, para evitar la reaparición de una situación similar.

Los principios que rigen la gestión de reclamos son los siguientes;

- Enfoque al cliente: tener una actitud abierta hacia los reclamos y demostrar compromiso para resolverlos.
- Accesibilidad: El proceso debe ser claro y fácilmente entendible para la persona que presenta el reclamo.
- Respuesta: Debe comunicarse con prontitud la recepción de un reclamo al reclamante.
- Objetividad: Los reclamos deben registrarse de forma objetiva trasladando de modo fiel la información proporcionada por el reclamante.
- Confidencialidad: El proceso de reclamaciones debe mantenerse en un entorno de confidencialidad apropiado.
- Comunicación interna: Todas las decisiones y acciones asociadas al proceso de gestión de reclamos deben ser comunicadas e informadas internamente de forma apropiada.
- Mejora continua: La organización debe considerar la mejora continua de sus procesos de gestión de reclamos.

El grupo posee un formulario de contacto en su sitio web el cual puede ser utilizado por los clientes para realizar los reclamos que consideren correspondientes. Una vez recibido el reclamo, el procedimiento es el siguiente:

- a) se acusa recibo del reclamo
- b) se informa al Gerente de calidad y/o al Supervisor de calidad.
- c) se recopila y verifica toda la información necesaria (ej.: código de producto, numero de etiqueta del paquete, cantidad, datos de la etiqueta y demás información) que permita realizar la trazabilidad del producto y evaluar el reclamo.
- d) se analiza la información, verifica el incumplimiento de la correspondiente especificación y se decide si corresponde el reclamo o no.
- e) en caso de que se confirme el incumplimiento, se establecen las acciones a tomar para evitar recurrencias.
- f) se comunica de manera formal al denunciante (cliente externo) la decisión tomada respecto a su reclamo y sobre el proceso de gestión del mismo.

- g) cuando se valida el reclamo, se debe asegurar que se toman las medidas correctoras. El personal del departamento comercial acuerda con el cliente las medidas a tomar, por ejemplo, bajar de grado del producto original o reponer el material.
- h) se solicita al cliente externo la autorización por escrito de la aceptación de las medidas acordadas.

En el año 2022 se recibieron 12 reclamos de los clientes con impacto económico, generándose las respectivas notas de crédito por un total de US\$ 235.374. El monto mencionado incluye una Nota de Crédito reclamada al seguro por US\$ 2381.42

Se dio respuesta al 100% de los planteos, resolviéndolo en un promedio de 24 días. Los reclamos compensados por el Grupo se dieron por temas de calidad y daños en el transporte.

3.3. Información fiscal

En 2022 y 2021 el Grupo ha cumplido con sus obligaciones fiscales exigibles.

	Uruguay		USA		España		Reino Unido	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Beneficios obtenidos antes de impuestos (miles de euros)	83.929	73.469	(3.989)	733	(4.455)	(6.344)	266	268
Impuestos sobre beneficios pagados (miles de euros)	786	297	10	-	-	-	-	-

Durante los ejercicios 2021 y 2022 el grupo no ha recibido subvenciones.

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

El Grupo tiene un firme compromiso para con sus empleados, basado en su Código de Principios, el cual engloba los principios y lineamientos a seguir a fin de promover el éxito a largo plazo del negocio. Respecto al personal se detalla el enfoque en base a los siguientes puntos: Meritocracia, Desarrollo de personas, Diversidad, Trabajo en equipo y participativo y Espíritu emprendedor.

El grupo reconoce y recompensa el desempeño por medio de la observación continua de logros demostrados y resultados específicos que, alineados a la estrategia establecida, tienen en cuenta la excelencia individual y organizacional. Se comprenden las necesidades individuales e intereses en la carrera, orientando el progreso por medio de la obtención de resultados estableciendo evaluaciones justas y objetivas, que suministran a los empleados su reconocimiento profesional, recompensa y promoción, basándose en su contribución, trabajo en equipo y realizaciones individuales.

No se permite ninguna forma de discriminación, y se ofrecen oportunidades iguales a todos, incluso a personas con discapacidad, independientemente de la etnia, género, nacionalidad, orientación sexual, religión y edad. Se cultiva una cultura de diversidad, excelencia e innovación.

Respecto al trabajo en equipo el Grupo promueve un ambiente de respeto entre los compañeros/as de trabajo y un espíritu de colaboración basado en la confianza y el apoyo mutuo.

Se busca una presencia global y un abordaje del trabajo en equipo que permitan una visión general de las interrelaciones dentro y fuera de la organización, optimizando nuestra capacidad de identificar y explorar oportunidades que surgen en diferentes áreas.

Hay un canal de comunicación abierta con el personal ya que se entiende el concepto de comunicación como una forma de entablar mejoras con el personal quienes son parte integral en el proceso de trabajo.

Para lograr un buen canal de comunicación el grupo desarrolló un Proceso de Comunicación, el cual incluye la comunicación interna entre niveles y funciones de la organización con respecto al cumplimiento del Sistema de Gestión, sus aspectos ambientales significativos, incidentes y emergencias; y también con partes externas.

El Proceso de comunicación respecto a la comunicación interna detalla el procedimiento para realizar denuncias, riesgos de incendio, accidentes, incidentes, cambios en la organización, políticas de la empresa, sistema de gestión, resultado de las auditorías.

A continuación, se detallan los empleados para 2022 y 2021.

Número de Empleados 2022	Hombres	Mujeres	Total
< 30	91	19	110
31 -49	436	126	562
> 50	90	18	108
Total	617	163	780

Número de Empleados 2021	Hombres	Mujeres	Total
< 30	117	21	138
31 -49	439	126	565
> 50	77	17	94
Total	633	164	797

En cuanto a categorías profesionales, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

Categorías	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores y Gerentes	13	4	17	13	4	17
Empleados Adm contables, empleados de oficina	11	14	25	10	14	24
Personal Comercial	4	6	10	4	6	10
Técnicos y profesionales científicos	30	11	41	27	10	37
Técnicos y profesionales de apoyo	20	2	22	19	1	20
Jornaleros de producción planta	528	117	645	549	120	669
Jornaleros de producción vivero	11	9	20	11	9	20
Total	617	163	780	633	164	797

Las tablas que se encuentran a continuación detallan las modalidades y tipos de contratos. Cabe destacar que el Grupo no posee contratos temporales ni de tiempo parcial.

Tipología de contrato por género (*)	Contrato indefinido Tiempo Completo			
	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	617	163	633	164
	780		797	

Modalidad de contratación y categoría profesional (*)	Directores y Gerentes	Empleados Administrativos contables, empleados de oficina	Personal comercial	Técnicos y profesionales Científicos	Técnicos y profesionales de apoyo	Jornaleros de producción Planta	Jornaleros de producción vivero
2022 - Indefinido tiempo completo	17	25	10	41	22	645	20
2021 - Indefinido tiempo completo	17	24	10	37	20	669	20

Modalidad de contratación	<30	31-49	> 50
2022 - Indefinido tiempo completo	110	562	108
2021 - Indefinido tiempo completo	138	565	94

Número de Empleados promedio 2022	Hombres	Mujeres	Total
< 30	94	17	111
31-49	442	127	569
> 50	91	20	111
Total	627	164	791

Número de Empleados promedio 2021	Hombres	Mujeres	Total
< 30	104	19	123
31-49	427	121	548
> 50	79	18	97
Total	610	158	768

	Promedio 2022		
Categorías	Hombres	Mujeres	Total
Directores y Gerentes	13	4	17
Empleados Adm contables, empleados de oficina	11	14	25
Personal Comercial	5	6	11
Técnicos y profesionales científicos	29	11	40
Técnicos y profesionales de apoyo	20	2	22
Jornaleros de producción planta	538	118	656
Jornaleros de producción vivero	11	9	20
Total	627	164	791

	Promedio 2021		
Categorías	Hombres	Mujeres	Total
Directores y Gerentes	13	5	18
Empleados Adm contables, empleados de oficina	7	15	22
Personal Comercial	2	6	8
Técnicos y profesionales científicos	28	10	38
Técnicos y profesionales de apoyo	19	1	20
Jornaleros de producción planta	529	114	643
Jornaleros de producción vivero	12	7	19
Total	610	158	768

Promedio de Tipología de contrato por género 2022	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido tiempo completo	627	164	791

Promedio de Tipología de contrato por género 2021	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido tiempo completo	610	158	768

Entre los valores del Grupo se encuentra la estabilidad laboral y la fidelidad de todos sus profesionales. Durante el 2022 el total de egreso fueron 31 de los cuales 22 fueron egresos voluntarios y ninguno despidos, mientras que en 2021 los egresos del año ascendieron a 29, de los cuales 19 fueron egresos voluntarios y 5 despidos.

EGRESOS	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Voluntarios	18	4	22	17	2	19
Despidos	-	-	-	4	1	5
Finalización Contrato	2	1	3	-	2	2
Jubilación	3	1	4	1	-	1
Fallecimiento	2	-	2	2	-	2
TOTAL	25	6	31	24	5	29

De los despidos del 2021 1 corresponde a mujer área Administrativa Forestal (franja +50) y los restantes 4 a hombres, uno corresponde a franja + de 50 (área Forestal mensual) y los otros 3 a franja 31 a 49 años (área Industria Jornaleros).

En 2022 se han contratado 14 empleados, de los cuales 9 son hombres y 5 mujeres.

En 2021 se han contratado 115 empleados, de los cuales 89 son hombres y 26 mujeres

Siguiendo los principios desarrollados, el Grupo entiende que la igualdad salarial es un derecho fundamental de sus empleados. Por este motivo, la remuneración es equitativa para ambos géneros, determinando las mismas en base a las categorías establecidas en los consejos de salarios legales.

El grupo no posee un plan de igualdad, pero ha desarrollado estos conceptos en el Código de Principios. Por otro lado, el Grupo se ha adherido en 2019 a la Promoción de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer promovido por la ONU.

En cuanto a categorías profesionales, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

País	Total por país	
	2022	2021
Uruguay	777	794
Estados Unidos	1	1
Reino Unido	2	2
Total	780	797

A continuación, se muestra la información sobre la remuneración media de los empleados de forma desagregada, así como la brecha salarial:

Rango	Remuneración media por sexo	
	2022	2021
Hombres	19.265,63	16.439,77
Mujeres	17.744,45	15.222,78

Brecha Salarial 2022 = 7,90 % (*)

Brecha Salarial 2021 = 7,40 % (*)

(*) (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres

Rango	Remuneración media por edad	
	2022	2021
< 30	12.351,69	10.703,12
31-49	18.022,03	15.435,67
> 50	30.303,03	27.324,30

Remuneración media por categoría		
	2022	2021
Directores y Gerentes	131.236,42	95.955,87
Empleados Administrativos contables, empleados de oficina	22.602,12	19.084,17
Personal comercial	34.987,36	28.082,46
Técnicos y profesionales Científicos	49.771,97	44.202,24
Técnicos y profesionales de apoyo	21.982,70	18.401,08
Jornaleros producción Planta	14.046,40	12.259,54
Jornaleros de producción vivero	8.627,98	8.430,49

Del total de empleados, hay 665 jornaleros y los restantes 115 son empleados mensuales.

Para determinar una remuneración anual de los jornaleros lo que se hizo fue: remuneración por hora del jornalero, multiplicado por 8h, luego por 25 días al mes y luego por 13,7 (se anualiza por 13,7 para incluir la incidencia de Aguinaldo y Salario Vacacional).

A pesar de que dentro del detalle de categorías se detallan 17 directores y gerentes, son solamente 9 directivos, de los cuales 7 son hombres y 2 mujeres.

A continuación se detalla la remuneración media por sexo para los directores.

Remuneración media de los directivos		
	2022	2021
Hombre	208.301,08	159.281,81
Mujer	173.432,11	132.646,03

(*) El cálculo se realiza incluyendo las retribuciones variables percibidas, como ser cobertura médica, seguro de vida y una retribución ficta por la utilización de vehículos de la empresa.

El Consejo de Administración durante 2021 y 2022 estuvo formado por 5 personas, todas ellas hombres.

La remuneración del 2022 que corresponde a las personas físicas que representa a la sociedad en los órganos de administración de las sociedades en las que la Sociedad es persona jurídica administradora no se reporta por confidencialidad ya que solo dos de ellos son remunerados por ejercer como tal.

Toda la información detallada anteriormente correspondiente a remuneraciones se expresa en € usando el tipo de cambio promedio del año 2022 y 2021 respectivamente y fue extraída del sistema de sueldos del Grupo.

Respecto a la organización del trabajo, a continuación, se detalla la jornada de trabajo en relación con las horas de trabajo establecidas por convenio salarial, cómo se distribuye la jornada de trabajo y los descansos.

Organización del Trabajo	Empleados Industria	Empleados Rurales
Horas Semanales	44 horas	48 horas
Jornaleros	Turnos rotativos de 8 horas, con media hora de descanso.	Turnos fijos de 8 horas con media hora de descanso.
Mensuales Operativos	Turnos fijos de 8 horas con media hora de descanso.	Turnos fijos de 8 horas con media hora de descanso.
Mensuales Administrativos	Turnos fijos de 8 horas con media hora de descanso.	Turnos fijos de 8 horas con media hora de descanso.

Por último, el grupo posee medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. Se brinda la opción de flexibilidad horaria, pero se analiza caso a caso según corresponda. Por otro lado, sí se brinda flexibilidad horaria durante el periodo de lactancia y en las instalaciones hay una sala de extracción de leche materna disponible desde el año 2013. Por último, se brinda un servicio de guardería al que pueden asistir hijos y nietos de los empleados de forma gratuita.

El grupo no posee políticas respecto a la desconexión del trabajador fuera del horario laboral.

4.1. Ley de Discapacidad

A fines de 2019 en Uruguay se aprobó una ley para la promoción del Trabajo para personas con discapacidad (Ley 19.691) en la cual se establece que empresas privadas que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes en su planilla, deberán en todo nuevo ingreso de personal, emplear personal con discapacidad que reúnan las condiciones y la idoneidad para el cargo en cuestión.

La ley establece plazos dentro de los cuales las empresas, de acuerdo con la cantidad de empleados, deben cumplir con un porcentaje de trabajadores con discapacidad.

Por otra parte, la ley regula otros aspectos relevantes en materia de obligaciones de las empresas que contraten personal amparado por la misma, y esto refiere a la obligación de realizar los ajustes necesarios para la accesibilidad de los empleados afectados por la discapacidad, debiendo generar las condiciones necesarias y adecuadas. A tales efectos, podrán solicitar asesoramiento técnico a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Desde el año 2019 la empresa ha tomado medidas con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de promoción de empleo de las personas con discapacidad. En tal sentido, en 2021 se reforzó esta tarea en el año y se siguió coordinado diversas acciones a los efectos de lograr la incorporación a su planilla de personal amparado por dicha ley. Se realizaron charlas de sensibilización a los supervisores y asistentes donde hubo ingresos con el fin de capacitarlos y dar herramientas para una buena adaptación de los equipos y del nuevo personal contratado. Se continua en 2022 con esta práctica.

El Grupo empleo durante 2022 5 trabajadores con discapacidades y 4 durante 2021. Los mismos se encuentran inscriptos dentro del Registro nacional de discapacidad. La selección y acompañamiento del proceso fue realizado en conjunto con el equipo de MIDES (Ministerio de desarrollo Social) el cual estuvo presente en todo el proceso y acompañando la inserción.

La empresa en todos sus llamados de nuevos trabajadores contempla y publica que el alcance del llamado al cargo incluye a personas con discapacidad dentro del marco de la ley 19.691. Hemos visto mucha dificultad de conseguir personal, ya que la mayoría no está inscripto así como tampoco se encuentra personal en el interior del país con disposición para insertarse al mundo laboral.

Para el caso del Grupo, para 2021 debió contar con un 4% de su personal empleado con discapacidades y a raíz de lo explicado anteriormente no se ha podido lograr la meta, esta situación se mantuvo para el 2022. El MIDES está en conocimiento ya que ellos son los que deben facilitar y conseguir dentro de su sistema estos trabajadores y no cuentan con candidatos para cubrir estos lugares. Así mismo también se le hizo llegar al Ministro de Desarrollo Social (Dr. Martín Lema) esta dificultad así como a la Directora del Ministerio de Trabajo Dra. Valentina Arlegui.

A ambos se le hizo llegar un documento explicando la difícil situación y el no poder cumplir con este requisito. (hay documentación que avala estos planteos).

4.2. Desarrollo de talento y formación interna del empleado

El Grupo, respecto al desarrollo de las personas, busca identificar y promover oportunidades de desarrollo y sinergias entre las diferentes áreas en funciones operativas y de soporte adoptando iniciativas para identificar las mejores oportunidades y desarrollo a las personas.

La estrategia del Grupo en el ámbito de los recursos humanos se centra en generar entre sus empleados un ambiente idóneo de trabajo donde se sientan parte del grupo, con posibilidades de progresar y promocionar. Para ello, disponen de unos planes de capacitación con el objetivo de generar un impacto positivo en el desarrollo del propio empleado y del Grupo.

Los planes de capacitación se planifican de forma anual, mediante el análisis previo de las necesidades identificadas por cada una de las áreas del Grupo, así como el análisis de la estrategia global del Grupo.

Además, el grupo permite la posibilidad de que sus empleados planteen sus intereses en cuanto a capacitación, evaluando así al momento de la planificación anual no solo la necesidad del grupo sino también el interés del personal.

Las capacitaciones se realizan de forma presencial y virtual a través de la plataforma de AGROIT, la cual la empresa contrato para poder dar los cursos online de sus trabajadores.

A continuación, se detalla la capacitación brindada para 2022 y 2021.

2022 Horas de capacitación por sexo	Hombres	Mujeres
	2.239	504
Total		2.743

2021 Horas de capacitación por sexo	Hombres	Mujeres
	4.250	1.041
Total		5.291

2022 Horas de capacitación según categoría profesional	Directores y Gerentes	Empleados Administrativos contables, empleados de oficina	Personal comercial	Técnicos y profesionales Científicos	Técnicos y profesionales de apoyo	Jornaleros de producción Planta	Jornaleros de producción vivero
	71	146	60	204	138	2.015	109
Total							2.743

2021 Horas de capacitación según categoría profesional	Directores y Gerentes	Empleados Administrativos contables, empleados de oficina	Personal comercial	Técnicos y profesionales Científicos	Técnicos y profesionales de apoyo	Jornaleros de producción Planta	Jornaleros de producción vivero
	179	115	496	290	161	3.881	169
Total							5.291

Las horas de capacitación del 2021 con respecto al 2022 fueron aproximadamente un 48% superiores. Esto se debió principalmente al alto número de ingresos de empleados jornaleros que tuvo el grupo durante el 2021 los cuales recibieron todo el entrenamiento de seguridad para trabajar en la planta.

4.3 Seguridad y salud de los trabajadores

El objetivo primero del grupo es la prevención de lesiones, accidentes y enfermedades en el trabajo. Se fomenta y protege la salud y bienestar de los empleados.

Se busca una mejora sostenida en los índices de accidentabilidad en las diferentes áreas y operaciones, implementando con éxito una cultura de seguridad dentro de las operaciones, donde cada empleado toma posesión de su seguridad personal y la seguridad de sus compañeros de trabajo.

Se cuenta con un Plan de Seguridad basado en los siguientes pilares de gestión:

PILARES DE GESTIÓN	
S	Normas y directrices generales de seguridad actualizadas y alineadas con la compañía. La seguridad es parte de nuestro trabajo y nuestra responsabilidad para con todos.
O	Identificación de peligros y análisis de riesgos de las tareas generales del área y de tareas críticas y desarrollar un plan de acción. Se basa en la evaluación de comportamientos y condiciones de trabajo.
F	Presencia en las operaciones para planificar las actividades rutinarias, así como "upset conditions." Adueñarse de la seguridad Verificar que se actúa de acuerdo a lo planificado y en base a las lecciones aprendidas.
A	Verificar los planes de acción. Mantener estándares adecuados de orden y limpieza.
R	Seguridad es responsabilidad y parte del trabajo de todos. Actuar con proactividad Verificar y tener procedimientos confiables.
	Verificar que las condiciones inseguras son corregidas en tiempo y forma. Análisis de causa raíz, enfocarnos no solo en lo que pasó, sino también en por qué pasó y que vamos a hacer para que no se repita.

El Grupo opera en pleno cumplimiento con todos los códigos y reglamentaciones o leyes nacionales aplicables. Se establecen procedimientos de apoyo y reglas que fomenten la seguridad y la salud de las personas y de las operaciones proporcionando asesoramiento técnico y estratégico a los negocios en la gerencia de la seguridad y salud de los empleados.

Anualmente se proporciona a todos los trabajadores educación y formación en relación con los peligros del trabajo y maneras de eliminar riesgos. Se brinda entrenamiento en temas de seguridad y de prevención. Además, la compañía ha organizado talleres de seguridad para otras empresas (públicas y privadas) interesadas en mejorar sus prácticas de seguridad.

El grupo es consciente de su responsabilidad, a través de los gerentes, de desarrollar e informar una política de salud y seguridad firmada y escrita que reconoce las responsabilidades, derechos separados, dependientes del empleado y el empleador.

Es responsabilidad de los empleados trabajar diligentemente para proteger su propia seguridad y salud, así como la de los colaboradores en el trabajo y toda persona que se encuentre en dependencias del Grupo. Es importante ser conscientes de la seguridad durante actividades en el trabajo.

Los datos respecto a enfermedades y accidentes durante 2022 y 2021 son los siguientes:

	2022		2021	
	Accidentes	Enfermedades profesionales	Accidentes	Enfermedades profesionales
Industria Hombres	2	-	6	-
Industria Mujeres	-	-	1	-
Forestal Hombres y Mujeres	-	-	-	-
Total	2	-	7	-

Las horas de ausentismo durante 2022 ascendieron a 134.168 en Industria y 5.928 en Forestal. En 2021 ascendieron a 136.472 en Industria y 2.175 Forestal. El total de faltas en horas del 2021 se debió a la cantidad de casos por COVID19 durante el año. Dentro de las mismas se consideran las faltas justificadas, enfermedad, casamiento, paternidad, entre otras, y las no justificadas que serían ausencias sin aviso o con aviso, pero sin motivo justificado.

A continuación, se detallan las tasas de frecuencia y gravedad para el 2022 y 2021:

2022	Tasa de frecuencia (incluye accidentes registrables)	Tasa de gravedad (incluye solamente accidentes registrables)	Tasa de frecuencia (incluye accidentes registrables, no registrables y primeros auxilios)	Tasa de gravedad (incluye accidentes registrables, no registrables y primeros auxilios)
Industria Hombres	0,28	3,35	27,61	272,6
Industria Mujeres	-	-	14,08	226,6
Forestal Hombres	-	-	-	-
Forestal Mujeres	-	-	-	-

2021	Tasa de frecuencia (incluye accidentes registrables)	Tasa de gravedad (incluye solamente accidentes registrables)	Tasa de frecuencia (incluye accidentes registrables, no registrables y primeros auxilios)	Tasa de gravedad (incluye accidentes registrables, no registrables y primeros auxilios)
Industria Hombres	0,89	7,4	28	261,3
Industria Mujeres	0,15	-	13,5	205,2
Forestal Hombres	-	-	-	-
Forestal Mujeres	-	-	-	-

Tasa de Frecuencia = Total accidentes registrables * 200.000 / horas trabajadas planta

Tasa de Gravedad = Total días perdidos * 200.000 / horas trabajadas planta

Accidente registrable = accidente que resulto en un corte que requiere sutura; o en fractura o amputación de algún miembro, esguinces importantes que impiden la movilidad o una fatalidad.

Accidente no registrable = accidente que requiere la realización de una RX o una atención mayor a un primer auxilio, pero que no resulta en lo mencionado arriba.

Es importante mencionar que a nivel de los Consejos de Salarios (órganos de integración tripartita, que mediante el mecanismo de negociación entre trabajadores, empleadores y el Poder Ejecutivo -a través del Ministerio de Trabajo-) los Convenios Colectivos de los Grupos de negociación en los que reporta la empresa (Grupo 06, subgrupo 02 -personal de planta- y Grupo 24 - personal incluido en la actividad forestal -) disponen reglamentaciones sobre aspectos vinculados a la Seguridad, Higiene Laboral y Seguridad Ocupacional.

En este sentido en el marco del Grupo 06, subgrupo 02 se disponen entre otras, las siguientes medidas:

- i. otorgarle a la temática la importancia que se merece;

- ii. la implementación de los siguientes instrumentos para lograr los objetivos Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, Comisión Bipartita de Salud y Seguridad, Capacitaciones Obligatorias, Recorridas de Seguridad, Políticas de Recursos Humanos.

Extremos cumplidos en su totalidad por el Grupo.

Por su parte, en el marco del Grupo 24 se disponen entre otras, las siguientes medidas:

- i. implementación de un ámbito bipartito de Salud y Seguridad;
- ii. implementación de un libro de registro de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Extremos cumplidos en su totalidad por el Grupo.

4.4 Relaciones Sociales

En Uruguay que es donde el Grupo posee todos sus empleados durante 2022 en términos generales y conforme el régimen legal vigente en materia de convenios colectivos y laudos de consejo de salarios, los términos y condiciones dispuestos en los mismos aplican a todos los trabajadores de la empresa (para el caso de convenios colectivos) y de la rama de actividad (para el caso de laudos), de acuerdo a la categoría que ocupen. La aplicación de los convenios a los empleados es con independencia de su calidad de personal afiliado al sindicato o no, entendiéndose que los efectos de los referidos convenios y laudos aplican a todos los trabajadores de la categoría.

Sin perjuicio de ello, los laudos de Consejo de Salarios vigentes y aplicables a la empresa, ya sea el correspondiente al personal de planta (Grupo 6 subgrupo 2), como al personal incluido en la actividad forestal (Grupo 24), prevén ciertas exclusiones en su ámbito subjetivo de aplicación (esto es los trabajadores que quedan comprendidos en sus disposiciones), en los siguientes términos:

Grupo 6, subgrupo 2: los beneficios y condiciones estipuladas en el laudo no aplican al Personal Superior y de Dirección, es decir, directores, Gerentes, Sub Gerentes y personal superior a Jefes de Sección (Decreto 611/980), los que se regirán por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales, o por las regulaciones contractuales según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.

Grupo 24: Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección o que ganen más de 87.000 pesos mensuales nominales no están comprendidos en el presente convenio.

Del total de empleados del Grupo, un 93% para 2022 y para 2021 forman parte de los Convenios mencionados anteriormente.

En lo que respecta a los convenios colectivos en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo se identifican dos grupos o comités de trabajo bipartitos:

- i. Comité de Relaciones Laborales – hay un comité por cada área, industrial y forestal que funcionan individualmente. Ambos compuestos por integrantes de la empresa y del sindicato en cuestión. Los mismos sesionan una vez por mes, y se pueden reunir en otras instancias en la medida que haya temas para tratar.
- ii. Comisión de Seguridad y Salud, también se encuentra compuesto por integrantes de la empresa y de los sindicatos y la frecuencia es igual a la de relaciones Laborales, una vez al mes.

5. Medio Ambiente

El Grupo está comprometido con la producción forestal sostenible y sus operaciones se ajustan no solo a las regulaciones medioambientales legales, sino a los más altos requerimientos corporativos operativos y medioambientales de su compromiso con la preservación de la calidad de los suelos, el agua y el aire, así como el bienestar de la comunidad.

Principalmente se basa en el cumplimiento de dos tipos de estándares: uno para sistemas de gestión medioambiental y otro para prácticas específicas asociadas con el manejo sostenible de los bosques, manejando las operaciones de acuerdo con el estándar internacionalmente aceptado para el sistema de gestión medioambiental conocido como ISO 14001.

Se ha introducido un sistema de políticas para llevar a cabo las operaciones del grupo orientados a garantizar una mejora continua de su rendimiento, siendo dichas políticas obligatorias y aplicables para todos los empleados.

Se comprenden las siguientes:

- Cumplir con la gestión forestal sostenible y la cadena de custodia FSC® (FSC-002169).
Certificados que la sociedad tiene disponibles actualmente.
PEFC es una organización no gubernamental sin fines de lucro con base en Ginebra (Suiza), que se dedica a la promoción del Gestión Forestal Sostenible (SFM) a través de la certificación independiente por parte de terceros. El Grupo está certificado por PEFC en cuanto al Gestión Forestal (UY11/20080087) y cuenta con certificación de Cadena de Custodia (UY11/20080090) para asegurar a nuestros clientes el manejo responsable de los productos en toda la cadena productiva, desde el bosque hasta que llega al consumidor final. Dicha certificación proporciona credibilidad externa y de terceros en cuanto a la gestión sostenible de nuestros bosques y productos. El Grupo tiene también implementada una cadena de custodia FSC® (Forest Stewardship Council®), SGS-COC-006354 (FSC-C002169), para la comercialización de bosques certificados bajo ese estándar de manejo responsable.
- Evitar adquirir o comercializar madera proveniente de:
 - Tala o comercio ilegal.
 - Operaciones forestales en las que se violen derechos humanos.
 - Destrucción de altos valores de conservación en operaciones forestales.
 - Destrucción de zonas forestales, realizando una conversión significativa de las mismas imposibilitando a futuro su uso como bosques.
 - Introducción de modificaciones genéticas en operaciones forestales.
- Evitar adquirir o comercializar madera de las siguientes categorías controversiales que involucren:
 - A) Incumplimiento de la legislación local, nacional o internacional, en particular en las siguientes áreas:
 - Trabajos forestales y de explotación forestal, incluida la conversión de bosques en otros usos de la tierra.
 - Manejo de zonas declaradas de alto valor cultural y ambiental
 - Especies en peligro de extinción, incluidos los requisitos de CITES.
 - Asuntos de salud y empleado relacionados con trabajadores forestales
 - Derechos de los pueblos indígenas a la propiedad, ocupación y uso.
 - Pagos de tasas e impuestos.

- B) El uso de organismos modificados genéticamente.
- C) La conversión de bosques en otros tipos de vegetación, incluida la transformación de bosques primarios en plantaciones forestales.

- Cumplir con la Norma UNIT 1152: 2014 respecto a los bosques que pertenecen al grupo.
- Cumplir con la normativa CARB que consiste en regular las emisiones de formaldehído provenientes de productos de madera compuesta. La madera contrachapada está exenta de CARB, ya que cumple con la Norma de Producto Voluntaria PS1 Contrachapado Estructural del Departamento de Comercio de Estados Unidos.
- Cumplir con los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

5.1. Gestión ambiental

El Grupo tiene presente los efectos actuales y previsibles de sus actividades y el impacto que generan en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.

Se enumeran los principales impactos: ruido, efluentes, emisiones, residuos, consumo de agua y energía.

Respecto a la salud, los principales efectos dada la exposición a polvo, ruido, formaldehído y otros, pueden ser: pérdidas auditivas, problemas pulmonares y respiratorios. Para hacer controles a los trabajadores sobre esta exposición se realiza un seguimiento a la salud de los mismos según normativa local establecida por el Ministerio de Salud Pública.

Se cuenta con un equipo de enfermeros y dos médicos ocupacionales quienes hacen el seguimiento en caso de aparición de alguna de estas dolencias.

Además se realizan periódicamente monitoreos ambientales de ruido, polvo y formaldehído para analizar si se está dentro de los estándares permitidos, y en caso de que no, se toman acciones para minimizarlos.

El grupo posee seguros a fin de cubrir bienes o accidentes laborales, pero no riesgos ambientales. Durante 2022 y 2021 no se han recibido sanciones de carácter medioambiental.

Recursos destinados a la gestión ambiental

El grupo cuenta un equipo dedicado a la gestión ambiental, que incluye a la jefa de seguridad y medio ambiente, además de dos personas más (personal propio), y dos asesores externos que trabajan mensualmente para la empresa.

Por otro lado, en forma anual se define un presupuesto para el sector, destinado a costear los monitoreos anuales, la gestión de residuos así como las mejoras que sean necesarias realizar.

Sistema de gestión ambiental	USD	UYU	Eq. en EUROS
Gestión residuos (comunes)		241.608	5.590
Gestión de lámparas y tubos		19.094	442
SGA (asesoría ambiental)		1.232.832	28.526
Monitoreos: emisiones		240.000	5.553

Monitoreo: VOC compuestos volátiles		69.200	1.601
Monitoreos: particulado		25.600	592
Monitoreos: agua potable		29.292	678
Monitoreos: aguas - efluentes		505.728	11.702
Monitoreo: ruido fuera de planta		59.550	1.378
Gastos auditorías (interna)		4.000	93
Acciones correctivas DINAMA	8.000		7.592
Limpieza de fosa séptica		80.040	1.852
Medición del nivel freático	5.880		5.580
Corte de pasto lagunas pluviales/zona pozos de agua		204.000	4.720
Cotec (Asesoría/Técnico responsable frente a DINAMA)	4.800		4.555
TOTALES	18.680	2.710.944	80.454

5.2 Contaminación

Como sustancias que agotan la capa de ozono se encuentra básicamente el uso de refrigerantes a nivel de planta que puede ser uno de los aspectos a considerar. Las emisiones de NOx de caldera se monitorean cuatrimestralmente (con puesta en marcha de monitoreo continuo) y dentro de la normativa aplicable.

En cuanto a las medidas tomadas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de sustancias mencionadas anteriormente, se posee un plan de mantenimiento y una empresa contratada para controlar el buen desempeño de los equipos de refrigeración. Se les da suma importancia a los planes de mantenimiento correctivos-preventivos-predictivos brindados por fabricantes de los equipos/máquinas, a fin de mantener en niveles adecuados las emisiones por combustión.

Respecto a las emisiones de ruido en las instalaciones, se realizan mediciones en forma semestral y en base a lo identificado, se toman las acciones necesarias para minimizarlos.

Dentro de las medidas que se implementan respecto a la emisión de ruido, se realiza mantenimiento preventivo de los equipos y en caso necesario se aíslan las máquinas más afectadas.

Por último, en cuanto a la contaminación lumínica, las luces exteriores cuentan con temporizadores para encenderse solamente en los horarios nocturnos. Además, se cambiaron las luminarias a LED.

5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

El grupo posee un procedimiento de gestión de residuos en el cual se describen los distintos tipos de residuos y como deben clasificarse.

El residuo “chip”, que surge de la actividad del Grupo, puede utilizarse como fuente de energía para la generación de vapor y electricidad. A partir de dicha reutilización hubo una gran mejora en la reducción en la generación de residuos. En 2022 se utilizaron 263.396 toneladas de chip como fuente de energía alternativa y en 2021 unas 242.939.

Durante año 2022 el grupo no realizó acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

A continuación, se detalla la emisión de residuos durante 2022 y 2021. Los datos corresponden a lo presentado ante las autoridades uruguayas.

Emisión de residuos para el 2022:

Descripción	Desc. específica	M3	Tons. b. s.	Destino
Envases celulósicos (papel y cartón) limpios.	Papel y cartón	50,31	6,54	Reciclado
Envases de plástico limpios	Nylon y otros plásticos limpios	9,85	1,28	Reciclado
Aceites lubricantes y transmisión mecánica no clorados.	Aceites lubricantes usados	5,8	4,7	Combustible alternativo
Residuos sólidos mezclados.	Asimilables a domiciliarios	247,30	74,19	Sitios de disposición final - Sanitario
Cenizas del hogar, escorias y polvo de caldera procedentes de la co-incineración o valorización energética de residuos que NO contienen sustancias peligrosas.	Cenizas de caldera de cogeneración	881,93	705,54	Sitios de disposición final - Sanitario
Materias primas o insumos fuera de especificación.	Resina fenólica endurecida	165,53	66,21	Incineración
Envases de plástico que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por sustancias peligrosas.	Envases de plástico que contuvieron sulfato de Al, antiincrustante, prod. para tratamiento de agua de caldera, etc.	63,43	0,98	Reúso
Residuos no especificados en las demás categorías.	Residuos de enfermería	0,17	0,007	Incineración
Residuos de tubos fluorescentes y lámparas conteniendo mercurio.	Tubos luz agotados	0,3	0,03	Otro
Otros residuos provenientes de equipamiento informático.	Residuos informáticos	0,24	0,024	Desmantelamiento y exportación
Pilas alcalinas.	Pilas generadas en planta y traídas por operarios	0,05	0,017	Sitio de disposición final – Celda de seguridad
Otras pilas distintas a las anteriores	Baterías de Litio	-	-	Exportación

Chatarra ferrosa NO conteniendo sustancias peligrosas.	Chatarra ferrosa	76	61,03	Reciclado o recuperación de metales ferrosos y compuestos metálicos
Filtros, filtros de motores y trapos contaminados con residuos aceitosos.	Trapos contaminados	104,30	41,72	Incineración
Aserrín, virutas, recortes, etc. que NO contienen sustancias peligrosas.	Chip generado ingresado a caldera como combustible	606.903	142.497	Combustible alternativo
Aserrín, virutas, recortes, etc. que NO contienen sustancias peligrosas.	Barrido de planta (madera que no puede ingresarse al sistema de cogeneración)	30.925	9.277	Sitios de disposición final - Sanitario
Residuos de corteza y corcho.	Corteza de pino	35.698	7.140	Combustible alternativo
Baterías de plomo usadas o a ser desechadas.	Baterías en desuso	0,46	0,39	Plan Maestro
Residuos generados en el tratamiento de emisiones al aire.	Polvo captado por el sistema de aspiración que se ingresa a caldera para uso como combustible	15.833	4.750	Combustible Alternativo
Cables	Cobre forrado	-	-	Exportación
Neumáticos fuera de uso	Neumáticos de cargadora frontal	-	-	Plan Maestro

Emisión de residuos para el 2021:

Descripción	Desc. específica	M3	Tons. b. s.	Destino
Envases celulósicos (papel y cartón) limpios.	Papel y cartón	33,15	4,31	Reciclado
Envases de plástico limpios	Plásticos limpios	18,1	2,35	Reciclado
Aceites lubricantes y transmisión mecánica no clorados.	Aceites lubricantes usados	12,3	9,96	Combustible alternativo
Residuos sólidos mezclados.	Asimilables a domiciliarios	302,6	90,8	Sitios de disposición final - Sanitario
Cenizas del hogar, escorias y polvo de caldera procedentes de la co-incineración o valorización energética de residuos que NO contienen sustancias peligrosas.	Cenizas de caldera de cogeneración	869	695	Sitios de disposición final - Sanitario
Materias primas o insumos fuera de especificación.	Resina fenólica endurecida	161,5	64,6	Incineración

Envases de plástico que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por sustancias peligrosas.	Envases de plástico que contuvieron sulfato de Al, antiincrustante, prod. para tratamiento de agua de caldera, etc.	60,089	1,47	Reúso
Residuos no especificados en las demás categorías.	Residuos de enfermería	0,05	0,002	Incineración
Residuos de tubos fluorescentes y lámparas conteniendo mercurio.	Tubos luz agotados	0,87	0,08	Otro
Otros residuos provenientes de equipamiento informático.	Residuos informáticos	0,08	0,08	Desmantelamiento y exportación
Pilas alcalinas.	Pilas generadas en planta y traídas por operarios	0,05	0,0165	Sitio de disposición final – Celda de seguridad
Otras pilas distintas a las anteriores	Baterías de Litio	0,02	0	Exportación
Chatarra ferrosa NO conteniendo sustancias peligrosas.	Chatarra ferrosa	106,3	85	Reciclado o recuperación de metales ferrosos y compuestos metálicos
Filtros, filtros de motores y trapos contaminados con residuos aceitosos.	Trapos contaminados	59,08	23,63	Incineración
Aserrín, virutas, recortes, etc. que NO contienen sustancias peligrosas.	Chip generado ingresado a caldera como combustible	845.056	143.952	Combustible alternativo
Aserrín, virutas, recortes, etc. que NO contienen sustancias peligrosas.	Barrido de planta (madera que no puede ingresarse al sistema de cogeneración)	17.153	5.146	Sitios de disposición final - Sanitario
Residuos de corteza y corcho.	Corteza de pino	32.040	6.408	Combustible alternativo
Baterías de plomo usadas o a ser desechadas.	Baterías en desuso	0,91	0,78	Plan Maestro
Residuos generados en el tratamiento de emisiones al aire.	Polvo captado por el sistema de aspiración que se ingresa a caldera para uso como combustible	11.970	3.591	Combustible Alternativo
Envases de plástico limpios	Nylon y otros plásticos limpios	18,1	2,35	Otro
Cables	Cobre forrado	6,66	3,33	Exportación
Neumáticos fuera de uso	Neumáticos de cargadora frontal	12	2,4	Plan Maestro

5.4 Uso sostenible de los recursos ambientales

5.4.1 – Consumo de Agua

El Grupo implementa varias medidas de ahorro en los procesos, además de concientización con empleados de manera de hacer un uso eficiente del recurso agua.

El grupo consume agua extraída directamente de 2 pozos y un arroyo. Una vez extraída, se le realiza un tratamiento para que la misma se pueda consumir.

El consumo de agua en m³ para 2022 y 2021 es el siguiente (detallado según pozo de extracción), a partir de 2021 se habilitó un cuarto pozo de extracción al que llamamos pozo obrador:

	2022	2021
Pozo Este	18.757	13.448
Pozo Oeste	9.088	10.093
Pozo Obrador	670	1.262
Arroyo	400.254	396.911

En 2022 se utilizó un 57,7 % de lo autorizado para la extracción de aguas subterráneas y un 66,7% para extracción de aguas superficiales, mientras que en 2021 se utilizó un 50% y un 66% respectivamente.

Se posee un procedimiento escrito dentro del Sistema de Gestión Ambiental que regula el uso de agua, que contempla una gestión eficiente en su consumo.

5.4.2 – Consumo de materias primas

Respecto a materias primas y minimizar el consumo de las mismas el Grupo realiza varias iniciativas:

- Reducción de micrones de film stretch, evolucionando de 28 a 25 en 2018.
- Se busca continuo desarrollo con el proveedor de adhesivo fenólico (Hexion) para la reducción del consumo final kg/m3.
- Ensayos de materia prima con Eucalyptus (rajado) y Pino (madera de compresión), para entender los problemas desde el punto de vista foresto-industrial, que puedan mitigar problemas en el corto-mediano y largo plazo, inclusive ayudando en las prescripciones de los manejos silvícolas.
- Disminucion significativa de el consumo de químicos masilla y Poliuretano de los paneles reparados, con respecto a otros años, obteniendo mejoras en los procesos de reparado, y realizando ensayos que han validado la performance y mejora.

A continuacion de detallan los materiales consumidos durante 2022 y 2021:

Material	Unidad	Cantidad 2022	Cantidad 2021
Fleje Poyest Starstrap Fromm 19x1.27mm	c/u	576	294
Fleje Metalico 5/8" (15.88x0,51)	Kg	1	-
Film Strech para Cross Wrap 25 MIC	Kg	203.466	199.787
FilmStrech AZUL para Cross Wrap 25 micr	Kg	73.755	69.003
Etiqueta Lumin A3 Autoadhesiva	c/u	87.275	84.000
Taco de madera largo	c/u	302.117	261.419
Taco de madera rotado	c/u	83.323	69.178
Cantoneras plásticas 19mm	c/u	20.000	60.000
Esquineros cartón 5mm espesor, ala 50	c/u	50.424	76.800
Pino	m³	433.482	405.984
Eucaliptus	m³	152.342	169.991

En cuanto a refrigerantes, el consumo en 2022 y 2021 fue el siguiente:

2022:

- Elev Glicol: 200 litros
- Cat Liquido Refrigerante: 200 litros

2021:

- Elev Glicol: 400 litros
- Cat Liquido Refrigerante: 580 litros

5.4.3 – Consumo, directo e indirecto, de energía

Respecto al consumo total de combustibles (diésel, gas natural, etc.) y consumo eléctrico, el Grupo ha desarrollado para implmentar en 2019 un programa denominado Proyectos de Excelencia Operativa, donde se detalla planes de mejora enfocados al ahorro y optimización en 6 objetivos: iluminación, aire comprimido, vapor, mejora de gestión usando mejores datos, eficiencia en el uso de adhesivo, mejora calidad para otpimizar el uso de materia prima.

A continuación se detalla el consumo en los últimos años de energía:

Año	Emisiones de alcance 1		Emisiones de alcance 2
	Gasoil (Lts)	Gas Propano (Kgs)	Electricidad (Mwh)
2016	508.000	44.170	47.759
2017	499.000	40.671	47.295
2018	526.692	12.238	49.917
2019	521.300	-	49.616
2020	539.720	.	49.551
2021	545.463	-	52.876
2022	558.000	-	65.220

El Grupo consta con un complejo industrial, en el cual tiene instalada una planta de fabricación de tableros contrachapados de madera (plywood) y una planta de Cogeneración de Energía). Esta planta de energía cuenta con un caldera alimentada con biomasa como combustible, que se genera como sub producto del proceso industrial. La caldera genera vapor de alta presión que mueve una turbina y a través de un generador, se produce energía eléctrica, siendo esta una fuente de energía renovable.

Esta energía eléctrica se consume en todo el complejo industrial y el excedente se exporta a la red de UTE (empresa eléctrica nacional). En algunas ocasiones, sumamente puntuales, se necesita consumir energía de la red de UTE. Este consumo se da, mayoritariamente en las paradas anuales de mantenimiento, en la que todo el complejo industrial, detiene su proceso.

Esta es una de las medidas por las que apuesta el grupo para frenar el cambio climático.

A continuación se detalla un resumen del año 2022:

- Consumo de biomasa como combustible: 606.903 m3
- Generación de energía (a partir de biomasa): 63.516 MWh
- Consumo de energía de la planta de fabricación: 57.022 MWh
- Ventas de energía eléctrica: 8.198 MWh
- Compra de energía eléctrica a UTE: 1.704 MWh

Mismo resumen del año 2021:

- Consumo de biomasa como combustible: 761.564 m3
- Generación de energía eléctrica (a partir de biomasa): 63.766 MWh
- Consumo de energía de la planta de fabricación: 51.994 MWh
- Ventas de energía eléctrica: 12.655 MWh
- Compra de energía eléctrica a UTE: 882 MWh

Respecto al consumo de combustibles, solamente se utiliza Gasoil para los autoelevadores y equipos de carga, habiendo discontinuado el uso de gas propano en el año 2019 y contando además con unidades movidas a energía eléctrica (autoelevadores).

El consumo de gasoil en el año 2022 fue de 558 m³.

5.4.4 – Cambio climático

Las emisiones de CO₂ asociadas a los consumos de energía durante el 2022 y 2021 fueron los siguientes:

Emisiones 2022 (KG CO ₂)			Emisiones 2021 (KG CO ₂)		
Gasoil	Gas Propano	Electricidad	Gasoil	Gas Propano	Electricidad
1.539.282	-	4.629.200	1.504.698	-	2.379.420
Fuentes de los Factores de emisión			Fuentes de los Factores de emisión		
DEFRA 2021	-	BEN 2022	DEFRA 2021	-	BEN 2020

- Los consumos de Gasoil derivan del uso de vehículos y es por lo que se utilizó el Factor de Emisión DEFRA 2021 2,75857 Kg CO₂ e/litro.
- Para el 2022 el factor de emisión utilizado para la electricidad es el del Balance Energético Nacional (BEN) 2022 de 71 grs CO₂/Kwh

El grupo no cuenta con metas establecidas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

5.4.5 – Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

a) El grupo ha remplazado la luminaria en su planta industrial por luminarias LED

b) Durante el 2022 se ha realizado una limpieza de chapas translúcidas y cambio de las mismas promover la iluminación natural

La planta cuenta con una basta área iluminada con luz artificial, dado que trabaja en un régimen de 24 horas los 7 días de la semana. La energía eléctrica utilizada para su iluminación es generada en la planta de cogeneración de energía, contando además con el suministro de UTE ante una eventual emergencia. Adicionalmente a la luz artificial, el techo del galpón cuenta con un lucernario constituido por chapas translúcidas que permiten el ingreso de luz natural.

Debido a que en la planta se procesa madera, se genera polvo que vuela alrededor del galpón, alojándose en techos y otras estructuras, haciendo que las chapas translúcidas antes mencionadas se ensucien y deterioren fácilmente y dejen de cumplir con su función como es esperado.

Esto genera que sea necesario que las luces artificiales permanezcan encendidas en horas diurnas desaprovechando el recurso de la luz natural y aumentando el consumo de energía eléctrica, que podría ahorrarse.

Esto se mejora con la limpieza y cambio de las chapas.

c) Se identifican pérdidas de aires de los compresores, para ello se realizan trabajos de detección y mantenimiento de posibles fugas.

Aire comprimido

- Plan de reducción de fugas de aire. Elaboración de procedimiento y control.
- Reducción de presión de trabajo.
- Instalación de caudalímetros de aire comprimido
- Tecnologías nuevas para sopletear / aspirar con aire comprimido. Pruebas realizadas. Pendiente implementaciones.
- Pruebas operativas para buscar combinación óptima de compresores

Descripción de rondas de fugas de aire / reparaciones, breve contenido del procedimiento:

Relevamiento

Los avisos se registrarán en una planilla e indicarán: fecha de relevamiento, fecha del aviso, sector, descripción de la ubicación, imagen generada en detector de fugas de aire CS Instruments LD 510 y persona que realiza el relevamiento. En la misma planilla se registrará el control de reparaciones y el registro de rondas realizado; este último aclarando el mes en que se realiza, si la ronda de fugas se realiza con los equipos en marcha o en parada de mantenimiento y el supervisor/asistente de mantenimiento responsable.

El relevamiento lo realizará personal de Cogeneración: coordinador, oficial, pasantes del área u otra persona que el sector de Cogeneración asigne. Se planificarán las rondas con una semana de anticipación, buscando ir alternando distintas áreas de la planta.

Una vez se recorran todas las instalaciones del complejo industrial se comenzará nuevamente, buscando avanzar en el mismo orden al ya realizado. A medida que se tengan registros históricos y en función de la cantidad de fugas encontradas, se analizará en su momento la necesidad de realizar más rondas a equipos/máquinas de sectores más propensos a tener fugas de aire.

También se dará prioridad, en caso de que los supervisores/asistentes entiendan que alguna máquina necesite tener un seguimiento o control de fugas de aire por un período de tiempo determinado. Esto podría ser necesario debido al mal funcionamiento de una máquina o por haber realizado mantenimiento correctivo o recambio de repuesto neumático en reiteradas ocasiones, en un corto período de tiempo.

Reparación

Se buscará realizar las reparaciones de fugas en instalaciones y accesorios de aire comprimido en la siguiente parada de mantenimiento de la máquina/equipo al aviso realizado.

Siempre se dará prioridad a las reparaciones críticas de máquinas dentro del horario de parada planificado; postergando las reparaciones de equipos y accesorios de aire comprimido que no sean críticas, a la siguiente parada de mantenimiento (aquellas fugas de aire con que se puede convivir, sin afectar la capacidad producción de la máquina).

Se pretende que estas intervenciones correctivas no críticas de aire comprimido no excedan los tiempos de paradas de mantenimiento planificados, para no afectar los tiempos de producción.

Las reparaciones serán programadas por el equipo de Planificación de Mantenimiento a partir de los avisos de Cogeneración. Supervisores y Asistentes serán responsables de la ejecución de estas.

Al igual que los avisos, se llevará un registro de control de reparaciones en conjunto con Mantenimiento y Cogeneración. Esta hoja la actualizará Planificación de Mantenimiento y Cogeneración.

Frecuencia

Se buscará realizar al menos una ronda de fugas al año a cada sector de planta. En función de los registros obtenidos, se ajustará la frecuencia de rondas a equipos de sectores más propensos a presentar fugas.

5.4.6 – Proyectos realizados por el Grupo

Se adquirió un equipo de monitoreo continuo de gases en chimenea de Coogeneración marca ABB, con capacidad de medición de O₂, CO, CO₂, SO₂ y NO_x, material particulado y caudalímetro de gases. El mismo fue instalado y está en proceso de puesta en marcha del total de sus componentes, así como la calibración, se busca obtener datos para monitoreo y reporte a DINAMA.

5.4.6.1 Cuantificación de los Efectos Ambientales de la Forestación en Uruguay

Para el Grupo es muy importante el desarrollo e implementación de prácticas de manejo forestal sustentable. Las mismas son clave para el éxito financiero del proyecto dado el requerimiento de la mayoría de los clientes por obtener productos provenientes de áreas manejadas de manera ambientalmente responsable.

Para atender esta expectativa se ha invertido en un programa de investigación en su proyecto en Uruguay, con el objetivo de identificar los impactos ambientales de sus actividades y desarrollar sistemas de manejo que los minimicen. Estudios enfocados en el impacto de la deforestación sobre el ciclo hidrológico, la biodiversidad y el suelo forman parte de este programa.

La intención del programa es desarrollar un esfuerzo de investigación de clase mundial en los efectos ecológicos de la forestación en el hemisferio sur. Los conocimientos obtenidos en este estudio son utilizados para desarrollar prácticas de manejo forestal que permitan mantener los beneficios económicos, sociales y ambientales de la plantación comercial de árboles y minimicen las potenciales consecuencias ambientales negativas detectadas.

La concepción del programa fue conducir todas las investigaciones en colaboración con entidades reconocidas. Este formato de trabajo ofrece importantes ventajas. La participación de diversas organizaciones de investigación provee acceso a un amplio abanico de capacidades e incrementa el potencial de atraer fuentes de financiación externas. Los resultados obtenidos en forma cooperativa con instituciones de investigación independientes otorgan mayor credibilidad a los resultados obtenidos. El programa de sustentabilidad de la producción forestal en Uruguay incluye hasta ahora 7 organizaciones de investigación tanto de Uruguay como de los Estados Unidos.

El programa se inició en el año 2000, para evaluar los efectos de la deforestación en el flujo de agua que rinden las cuencas forestadas en comparación con cuencas mantenidas con el uso tradicional de la región (ganadería extensiva). Se obtuvieron fondos de la Fundación Weyerhaeuser para instalar la infraestructura básica en el lugar seleccionado para el estudio con la expectativa que la presencia de un sitio experimental con información de suelos, hidrología, calidad de agua y datos climáticos, sería

atractivo para otros investigadores de disciplinas relacionadas. Éste fue el caso y poco tiempo después de iniciado el programa, facultativos y estudiantes de la Universidad de la República, principal Universidad del país, y el INIA (Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias), se vincularon al proyecto.

La infraestructura para el muestreo, el control de los tratamientos experimentales y los datos generados han continuado atrayendo investigadores durante la última década. Como resultado, el programa ha crecido considerablemente. El estudio de cuencas apareadas ha sido expandido de 2 a 4 cuencas en 2008. Un nuevo estudio evaluando el impacto de la forestación sobre la dinámica y composición florística de las pasturas fue iniciado en 2009. Otro estudio que evalúa los efectos de la densidad de árboles por ha sobre el carbono en el suelo fue establecido en 2010. En la actualidad se han obtenido nuevos fondos para expandir la investigación sobre los efectos de la deforestación sobre las poblaciones de aves nativas.

5.4.6.2 Proyecto de Secuestro de Carbono

El sector forestal de Uruguay tiene un papel importante en el desarrollo socioeconómico del país, especialmente en las regiones del interior. El Grupo está comprometido con la preservación de la calidad de los suelos, el agua y el aire, así como el bienestar de la comunidad.

“Plantación Forestal sobre Tierras de Pastoreo Degradadas por Pastoreo Extensivo” no es la excepción. El proyecto comenzó el 22 de febrero de 2006, cuando se llevaron a cabo las primeras actividades de eliminación de emisiones de GEI (preparación de la tierra para la siembra). El proyecto cuenta con un total de 18.191 hectáreas de tierra en Uruguay anteriormente utilizadas para el pastoreo extensivo de ganado de carne y convertidas en plantaciones forestales para la obtención de productos madereros de valor agregado y de larga vida, y para secuestrar dióxido de carbono de la atmósfera en diferentes piscinas, revirtiendo la degradación existente de los suelos, proceso que se viene produciendo desde hace varios años. Se eliminará una cantidad total de 5.652.922 toneladas de CO₂ en un período de 100 años o un promedio de 56.529 toneladas de CO₂ por año.

Beneficios sociales

- Promoción de la pequeña empresa

Desde 2021, la actividad del proyecto genera varias oportunidades laborales, cerca de 260 puestos de trabajo durante la fase agraria. También hay alrededor de 70 agricultores locales cuyas empresas se benefician del pastoreo de ganado de carne en los sitios del proyecto.

- Reducción de la pobreza rural y de la descentralización geográfica del desarrollo

La actividad del proyecto también contribuye a la reducción de la pobreza rural a través de la generación de empleo estable de alta calidad, y a la reversión del proceso de migración rural a ciudades grandes en una región de Uruguay con niveles de pobreza elevados.

Las escuelas rurales también se benefician del compromiso del Grupo con la educación. La empresa ha prestado asistencia a varias escuelas primarias a través de materiales, programas de educación ambiental y recursos humanos.

Beneficios medioambientales

El área que participa del proyecto no solo cuenta con bosques. En función de su capacidad productiva, las tierras no forestadas se destinan a otros usos tales como el pastoreo de vacunos y ovinos, la apicultura, o se dejan en su estado natural como extensiones de reservas medioambientales.

El proyecto incluye la presencia de ecosistemas importantes tales como los de Sierra de Ríos, Río Yaguarón y Arroyo Tacuarí, con grandes riquezas biológicas en términos de la evaluación y seguimiento de aves y de especies raras o no comunes incluidas en las listas internacionales de conservación (UICN, Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza)

Dentro de las especies raras o no comunes existen especies vulnerables o con alto riesgo de extinción en entornos silvestres, casi amenazadas o de alta prioridad para la conservación, en peligro o en alto riesgo de extinción.

5.4.6.3 Biodiversidad

En lo que refiere a los monitoreos de Biodiversidad, los mismos se realizaron como establece el plan de monitoreo del sistema de gestión que la organización implementa, el cual durante 2020 fue adaptado para cumplir con estándar de manejo forestal según el Forest Stewardship Council (FSC), norma que se certificara a finales del año 2020.

Dicho estándar en el “Principio 6: Impacto Ambiental”, requiere que se tengan en cuenta los aspectos vinculados a la conservación de la biodiversidad de las unidades de manejo, a su vez en el “Principio 9: Áreas de Alto Valor de Conservación” el estándar requiere que en consulta con expertos y partes afectadas e interesadas se identifiquen aquellas áreas que tengan atributos que puedan ser incluidos como tales, durante el proceso de obtención de la certificación se realizó la consulta pública y se definieron 5 AAVC para las que se realizó un “Plan de manejo y monitoreo” específico.

6. Derechos humanos

Para el Grupo es fundamental la importancia en las personas, desde sus colaboradores hasta las comunidades con quienes son socios para fortalecer la calidad de vida en donde están presentes.

Es por eso por lo que se ha desarrollado una Política de Derechos Humanos, ya que los derechos humanos son los estándares básicos de tratamiento a los cuales todas las personas tienen mundialmente derecho, sin tomar en cuenta factores tales como nacionalidad, género, religión, raza o status económico.

Las políticas adoptadas están basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y respalda los valores y principios de la compañía, sus políticas centrales incluyendo aquellas para relaciones laborales, ética, salud y administración de riesgo y el medio ambiente y sus procesos y recursos tales como Código de Conducta y Ética.

Se busca respetar y respaldar los derechos humanos y libertades individuales en los siguientes ámbitos:

- **Salud y Seguridad:** Se busca priorizar la salud y el bienestar de todos los colaboradores a través de la prevención de lesiones y enfermedades.
- **Condiciones de Trabajo Justas:** El grupo se adhiere a las leyes laborales en las jurisdicciones donde opera y en muchos casos excede el mínimo establecido. Esto incluye el máximo de horas de trabajo diarias, tarifas de pagos, edad mínima, privacidad, igualdad de género, libres de discriminación, y otras condiciones de trabajo justas. No se emplea ni respalda el uso de trabajo infantil.
- **Libertad de Asociación:** Se respeta el derecho del empleado de elegir libremente organizarse y negociar colectivamente. Las gerencias tienen la obligación de proporcionar una exacta y consistente información a los colaboradores en un clima libre de coacción y manipulación.
- **Relación con Personas con discapacidad:** Se respeta y apoya a las personas con discapacidades y se reconocen sus derechos.
- **Respaldo a la Comunidad:** El grupo trabaja para fortalecer la calidad de vida de las comunidades donde está presente. También se difunde a la sociedad la importancia y permanencia de los bosques. Se trabaja en la comunicación abierta para construir una relación positiva con los líderes de la comunidad, colaboradores y habitantes de las comunidades.
- **Responsabilidad Ambiental:** Se pone en práctica el cuidado de los bosques, conservar los recursos naturales y la energía, cumpliendo e incluso excediendo las leyes aplicables, y continuamente mejorando el desempeño ambiental.
- **Lineamiento:** Esta política central está alineada con los valores y principios de la compañía.

Para el grupo, desarrollar esta política de Derechos Humanos es muy importante, ya que se comprende la necesidad de respetar los mismos y para eso, también se genera la instancia en la que se puede informar cualquier inquietud al Supervisor, gerente o líder del equipo, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Planta o de Área o Delegado Sindical.

Los líderes tienen la responsabilidad, además de cumplir con las políticas establecidas, de controlar y asegurar el cumplimiento de estas, investigar en forma inmediata y cuidadosa las inquietudes que se reciban y tomar acciones apropiadas basadas en los resultados de la investigación.

El grupo se caracteriza por la apertura para contratar personal de otras nacionalidades.

Durante 2022 y 2021 no se recibieron denuncias relacionadas a la vulnerabilidad de derechos humanos.

6.1. Sindicatos

El Grupo identifica dos organizaciones sindicales que tienen participación en las negociaciones bipartitas y tripartitas. Por un lado, está el sindicato “Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Afines” (SOIMA). Dicho sindicato es el que lleva adelante la negociación en el ámbito tripartito del Consejo de Salarios, en el caso de URUPLY, en los grupos 24 (Forestación) y 6 subgrupo 2, que son los aplicables según la rama de actividad de la empresa.

A la fecha del presente informe se encuentran afiliados a este sindicato un total de 11 trabajadores jornaleros. A pesar de la baja afiliación de trabajadores al referido sindicato, en la medida que en la negociación tripartita el SOIMA representa a los trabajadores de toda la rama de actividad, son quienes llevan adelante la negociación.

A partir del año 2016 se incorporó un nuevo sindicato, la “Organización Sindical de Trabajadores de la Madera” (OSTM), entidad sindical que representa a los trabajadores de la empresa en las instancias de negociación bipartita y fuera del proceso a nivel nacional del Consejo Salarial, sin perjuicio que participan en dicha instancia, aunque no suscriben los convenios a los que se arriba en dicho ámbito.

A la fecha del presente informe OSTM cuenta con un total de 336 afiliados distribuidos en planta y forestal.

Durante el último cuatrimestre del año 2021, se generó un incremento en la conflictividad, a raíz del periodo de negociación colectiva que tiene lugar durante estas fechas en el País. Con frecuencia se ve incrementada la conflictividad con los paros, tanto a nivel nacional (PIT CNT) así como a nivel local OSTM y SOIMA (al cual no hubo adhesión con su convocatoria).

A continuación, se resumen las medidas sindicales que se llevaron adelante durante el año 2022. Se hace el cálculo sobre la cantidad de empleados jornaleros que son los sindicalizados, no se considera el personal mensual ya que no hay ninguno afiliado.

PAROS ÁREA INDUSTRIAL

Fecha	Turnos	Cantidad de Horas Perdidas	Motivo Adhesión	Porcentaje de Adhesión
8/3/2022	1,2,3	24	Paro gral PIT-CNT Día Internacional de la Mujer	52,09%
15/9/2022	1,2,3	24	Paro gral PIT-CNT	47,80%

PAROS ÁREA FORESTAL

Fecha	Turnos	Cantidad de Horas Perdidas	Motivo Adhesión	Porcentaje de Adhesión
8/3/2022		9,3	Paro 24 hs PIT-CNT	10,00%
15/9/2022		0	Paro 24 hs PIT-CNT	0,00%

6.2 Política de contratación de personas con discapacidad – Ley 19.691

Durante el año 2021, el Grupo continuó trabajando con autoridades del Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS), y la Comisión Honoraria de Discapacidad y bajo el impulso de la empresa se continuó reforzando el vínculo con estas instituciones. Por estas líneas de trabajo, el Grupo se ha vuelto referente para muchas otras empresas en la aplicación de esta normativa llegando a ser consultados por una Senadora de la República para conocer de primera mano la realidad en lo que respecta a la aplicación de la ley en las empresas. Se aprovecho la oportunidad para hacerle llegar oportunidades de mejora, sugerencias de cambios e incorporaciones

- Durante el 2021 se realizaron entrevistas. En el proceso de selección para la planta de Thin Peel dentro de los candidatos se identificaron dos personas que podían aplicar para el puesto de operario de planta por la ley de inclusión laboral.
- En Junio 2021 el equipo médico del MIDES entrevistó vía ZOOM (debido a la pandemia) a una persona que con hipoacusia (usa audífonos) pero en la valoración no alcanzó el porcentaje de discapacidad requerido para quedar inscripto en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad. Si bien para BPS es discapacitado no se manejan los mismos porcentajes entre las dos instituciones. Esta persona está trabajando en la planta industrial desde 5 de Julio pero no ingresó por la ley de inclusión laboral.
- En el vivero Forestal se incorporaron 2 personas con discapacidad para el cargo de Operario de Vivero.
- Uno de los operarios de vivero que ya se encontraba trabajando en la empresa

(hipoacúsico) el cual está inscripto en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, demostró interés en trabajar en la planta industrial y visitó el lugar para ver si podía adaptarse a trabajar en un lugar físico diferente al que estaba acostumbrado ya que pasaría de un lugar abierto sin ruidos a un galpón cerrado con máquinas. El 5 de Julio inició su actividad en la industria.

- Se incorporó un pasante de Técnico Forestal del Polo Tecnológico de Tacuarembó que desarrolló su pasantía en el Vivero Forestal de Lumin.

Durante 2021 también se recibieron visitas de varias autoridades en las que se tuvo la oportunidad de interactuar y compartir experiencias con los operarios contratados mediante el PRONADIS. Entre ellos, la referente Técnica en Tacuarembó para del MIDES y el Ministro de Desarrollo Social.

Cabe destacar que en todos los llamados para ocupar nuevos cargos dentro de la empresa, siempre se publica que el llamado alcanza a personas inscriptas en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, según ley 19.691.

• Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018

<i>Ámbitos generales</i>				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio : - Entorno empresarial - Organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las Operaciones GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	1.1 Entorno de negocio (p.6) 1.2.3 Organización y estructura (p.9) 1.2.1 Áreas de Actividad (p.7) 1.2 Modelo de Negocio (p.6-9)	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	2.1 Gestión de riesgos (p.10)	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	2.1 Gestión de riesgos (p.10)	

<i>Cuestiones medioambientales</i>				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles	5.1 Gestión Ambiental (p.35-36)	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	5. Medio Ambiente (p.34-47)	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Descripción cualitativa y cuantitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	5. Medio Ambiente (p.34-47)	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	5.1 Gestión Ambiental (p.35-36)	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Descripción cualitativa de las obligaciones del Grupo	5.1 Gestión Ambiental (p.35-36)	El grupo posee seguros a fin de cubrir bienes o accidentes laborales, pero no posee provisiones ni garantías para

				riesgos ambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Descripción cualitativa y cuantitativa de las principales medidas y actuaciones	5.2 Contaminación (p.36)	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos generados	5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos (p. 36-39)	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	n.a.		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	5.4.1 Consumo de Agua (p. 40)	
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	5.4.2 Consumo de materias primas (p. 40-41)	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	5.4.2 Consumo de materias primas (p. 40-41)	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 41-43)	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 41-43)	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 41-43)	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 41-43)	El grupo no realiza cálculos para emisiones de alcance 3.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	5.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía (p. 41-43)	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Descripción cualitativa de las metas establecidas	-	La compañía no cuenta con metas de reducción establecidas
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Descripción cualitativa de las medidas	5.4.6 Proyectos realizados por el Grupo (p.45-47)	

	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de los impactos	5.4.6.3 Biodiversidad (p. 47)	
--	--	---	-------------------------------	--

<i>Cuestiones sociales y relativas al personal</i>				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p. 21-33)	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Información cuantitativa sobre despidos		
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno		
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo salario fijo y variable		
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo		
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción		
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes		
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1. Ley de Discapacidad (p.28)	

Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p. 21-33)	
	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	4.3 Seguridad y salud de los trabajadores (p. 30-33)	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Descripción cualitativa de las medidas	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p. 21-33)	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4.3 Seguridad y salud de los trabajadores (p. 30-33)	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo			
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	4.4 Relaciones Sociales (p. 33)	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación		4.4 Relaciones Sociales (p. 33)	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	4.2. Desarrollo de talento y formación interna del empleado (p.29-30)	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación.		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Descripción cualitativa de las medidas	4.1. Ley de Discapacidad (p.28)	

Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p.21-33)	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p.21-33)	El Grupo no dispone de un Plan de Igualdad aunque ha establecido las medidas pertinentes
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de integración	4.1. Ley de Discapacidad (p.28)	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	4. Cuestiones sociales y relativas al personal (p.21-33)	

<i>Información sobre el respeto de los derechos humanos</i>			
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	6. Derechos Humanos (p. 48-51)	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Descripción cualitativa de la gestión realizada		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias		En 2022 el Grupo no ha recibido denuncias por la vulneración de los derechos humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Descripción cualitativa de la gestión realizada		

<i>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</i>			
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno (p. 12-13)	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas	2.4. Lucha contra la corrupción y el soborno (p. 12-13)	El Grupo no ha desarrollado medidas en materia de blanqueo de capitales aunque dispone de mecanismos para prevenir la corrupción en todas sus formas
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Cuantía de las aportaciones en euros	2.5 Responsabilidad Social (p. 13-17)	

<i>Información sobre la sociedad</i>				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Descripción cualitativa del impacto	2.5 Responsabilidad Social (p. 13-17)	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Descripción cualitativa del impacto		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas		

	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Descripción cualitativa de la gestión realizada sobre la inclusión	3.1 Proveedores (p. 18)	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		El Grupo no ha llevado a cabo auditorías de proveedores en el año 2022
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	3.2 Clientes (p. 19-20)	
	Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones y desglose según su estado		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Resultado antes de impuestos por país	3.3 Información Fiscal (p.20)	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuesto sobre beneficios pagados		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		En el año fiscal 2022 el Grupo no ha recibido subvenciones públicas